

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (S.G.P.R.L.)	Cód: PPRL01
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Tomado del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella. Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.	Páginas: 23

Elaborado por: Sección de Administración y Gestión del IMD, de fecha 3 de febrero de enero de 2025.

Aprobado por: Resolución de la Gerencia del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria n.º 30/2025, de 4 de febrero.

N.º	ÍNDICE	PÁG.
1	INTRODUCCIÓN	2 - 6
2	POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	6 - 10
3	MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	11 - 12
4	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	12 - 15
5	EVALUACIÓN, CONCLUSIONES Y SEGUIMIENTO DEL INFORME	15
6	ANEXOS	16 - 23

GERENCIA**Ref:** EGA**Expte:** RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

1.- INTRODUCCIÓN

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, declaran que el acoso sexual y acoso por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establecen.

En consecuencia, el Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria y las y los representantes del personal a su servicio se comprometen a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Este protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal al servicio del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria las medidas que esta Administración despliega para evitar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.1 Justificación y antecedentes normativos:

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

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

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, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como falta muy grave *«toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo»* (art. 95.2. b).

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El Acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en 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 (artículos 4.2.e, 54.2); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

Asimismo, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades, el 20 de enero de 2011 y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 26 de enero de 2011, elevado el Acuerdo al Consejo de Ministros y aprobado el 28 de enero de 2011, cuyo objetivo general es la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, uno de los compromisos que contempla es la elaboración de un Protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo.

Ámbito Comunitario e Internacional: En el ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Ámbito Autonómico: La Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece en su artículo 33 que las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Artículo 33. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

3. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, facilitarán asesoramiento y apoyo a las víctimas en ambos supuestos.

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

5. El Instituto Canario de Igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

La Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, considera en su artículo 3 el acoso sexual como una forma de violencia de género.

Ante todo, este conjunto de mandatos legales, dirigidos a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las empleadas y empleados públicos, el Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria ha promovido la elaboración del presente protocolo en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en sus centros de trabajo

En este sentido, se han tenido en cuenta las especificidades de este Organismo Autónomo. aspectos resulta necesaria para reforzar la objetividad en lo que a la investigación y las posteriores actuaciones se Así, dada su dimensión, la estrecha conexión entre gran parte de la plantilla y la fuerte estabilidad de los empleados que en él trabajan, la externalización de determinados refiere.

1.2 Principios de actuación:

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (Ley de Igualdad), para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a. El compromiso de la Administración de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

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

2.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.

2.1.1 Objetivo general:

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

2.1.2 Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

2.1.3 Ámbito de aplicación: El presente Protocolo será de aplicación directa a todo el personal del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria.

2.2 Definiciones.

La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (Ley de Igualdad), consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la 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

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

- **Acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

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

- **Delito de acoso sexual:** El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

«1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.»

GERENCIA**Ref:** EGA**Expte:** RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.**2.3 Compromisos.****2.3.1. Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria**

El Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria (IMD) debe prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (Ley de Igualdad).

Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en el citado artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria se compromete a:

- Rechazar todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.
- Denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Estos compromisos serán comunicados a todos los empleados municipales, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con el Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria.

Finalmente, para hacer efectivo este compromiso de actuación, el Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria se dotará de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudiera ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, para que en el caso de que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

GERENCIA**Ref:** EGA**Expte:** RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.**2.3.2 Representación unitaria y sindical de las y los empleadas y empleados públicos**

En la aplicación de esta política es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso y acoso sexual, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas y los empleados públicos que expresamente lo solicitan.

Los Delegados de Prevención tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo, y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos que nos ocupan. En todo caso, tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

En cualquier caso, todos los empleados municipales contribuirán a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

2.4 Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes **criterios**:

- Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

Respecto a las **garantías** que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. 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. 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 del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

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

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.

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

3.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Sección de Administración y Gestión, unidad competente de su tramitación, en cualquier momento del procedimiento, propondrá al órgano competente del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.

El Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria impulsará actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, y en su caso garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos, implantando las siguientes medidas:

3.1 Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización: El protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en el Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria. La difusión se hará a través de la intranet municipal y de otros medios de comunicación como, por ejemplo, a través de:

- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como el enlace de la intranet donde podrán descargarlo.
- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

las personas afectadas.

- Conclusiones de las evaluaciones de riesgos psicosociales, que permitan conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento.

4.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1 Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas y siempre con su autorización podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Jefatura de Sección de Administración y Gestión del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria salvo que la Gerencia establezca otra.

La Sección de Administración y Gestión deberá disponer de una lista de personas que hayan recibido formación específica en materia de género o que, sin tenerla, puedan recibirla y participar en este procedimiento. Dicha persona/s, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante y en este caso, **Asesoría Confidencial Interna**) y se dará a conocer a todo el personal, así como la forma en que se podrá contactar con estas personas.

La Asesoría Confidencial Interna, tras realizar un **primer análisis** de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

- 1. No admitir a trámite** dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
- 2. Resolución informal.** En el caso que, a juicio de la Asesoría Confidencial Interna, se encuentre ante una situación que aún no fueran constitutivos de calificarlos como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, podrá intervenir con carácter voluntario y tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la Asesoría Confidencial Interna podrá proponer, en cualquier fase de este protocolo, debidamente motivada la posible movilidad de éstas, y cuantas otras **medidas cautelares** estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

4.2 Investigación.

Admitida a trámite la denuncia, el Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria derivará la investigación a una **Asesoría Confidencial Externa** e independiente en la materia. En este sentido se llevará a cabo la contratación de estos servicios a una empresa de prevención de riesgos laborales que garantice que la persona encargada de la investigación cuenta con formación para realizar esta actividad con la máxima de las garantías. En este sentido, la persona Asesora Confidencial Externa encargada de la investigación recabará la mayor información posible para poder efectuar una **primera valoración del caso**.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a **entrevistar** a las personas afectadas -persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo- y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección.

Todo el personal del IMD, independientemente de la unidad/sección en la que se encuentre adscrito, tendrá la obligación de colaborar con la Asesoría Confidencial Externa a lo largo de todo el proceso de investigación.

4.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

4.3.1. Al finalizar esta indagación, la **Asesoría Confidencial Externa** emitirá un **informe de valoración**, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Sección de Administración y Gestión, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial Externa propondrá alguna de las siguientes alternativas:

A. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectaran indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

B. Si del análisis del caso se dedujera la **comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo** y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

C. Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Sección de Administración y Gestión propondrá a la Gerencia del IMD la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la conclusión del informe se dará traslado a la persona objeto del acoso, para que, en un plazo de **cinco días naturales**, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

4.3.2 En caso de desacuerdo con las conclusiones del informe, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención del **Comité de Asesoramiento Externo**, que quedará configurado por expertos en derecho laboral para el análisis jurídico de la situación. Dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

4.4 Comité de Asesoramiento Externo.

La solicitud a la que se refiere el apartado 4.3.2 motivará que se proceda a la configuración de un Comité de Asesoramiento Externo en el plazo de cinco días hábiles (en los términos establecidos en el **Anexo I**).

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

El Comité de Asesoramiento Externo, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si el Comité de Asesoramiento Externo acuerda continuar el procedimiento, éste designará a una persona del Comité, quien realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

La persona designada por el Comité, al término de dichas actuaciones, elaborará un **informe de conclusiones** que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y tramitación. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Desde el inicio el expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales, salvo que durante el transcurso de la investigación se detectase una especial complejidad que obligue a ampliar el plazo hasta un máximo de 45 días naturales.

4.5 Información.

Con carácter general, de las actuaciones y la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo, se emitirá la información estadística al **Comité de Seguridad y Salud Laboral** del IMD, preservando la intimidad de las personas.

4.6 Datos o testimonios falsos.

En el caso de que del informe de valoración de la Asesoría Confidencial o del informe de conclusiones emitido, en su caso, por el Comité de Asesoramiento Externo, resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Sección de Administración y Gestión podrá proponer a la Gerencia del IMD la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

5.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INFORME DE CONCLUSIONES

La Sección de Administración y Gestión registrará los informes de conclusiones y los remitirá a la gerencia y presidencia del IMD, quienes dictarán las instrucciones necesarias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

6. ANEXOS

ANEXO I

Asesoría Confidencial Interna

1. Definición: El «Asesor o Asesora Confidencia Interno» es la persona que tramitará inicialmente en cada caso la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y por tanto, la persona encargada de gestionar y tramitar las citadas quejas y/o denuncias en el IMD en cada caso.

Asiste e informa a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en el presente protocolo.

Su identidad y la forma en que se podrá contactar con ellas se dará conocer a todo el personal.

2. Nombramiento: Cualquier empleada y empleado público que haya recibido formación en materia de igualdad y prevención del acoso sexual, previa acreditación de dicha formación podrá ser designada, por la persona titular de la unidad responsable, para el ejercicio de las funciones encomendadas por este protocolo.

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras/es confidenciales, la unidad responsable, procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal del departamento u organismo de que se trate, teniendo en cuenta la estructura, ubicación y dispersión geográfica.

3. Principios de actuación:

- Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- Cuando la víctima está de acuerdo, se intentará la resolución informal.
- Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículo 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).
- Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.
- Las y los asesores confidenciales no podrán sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

GERENCIA**Ref:** EGA**Expte:** RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

- 4. Formación:** La Gerencia del IMD, con la colaboración de la Sección de Administración y Gestión, y la participación de personas expertas, diseñarán los contenidos formativos que deban recibir las personas que vayan a ser nombradas asesoras confidenciales.

El módulo, que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, versará sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y los procedimientos o instrucciones a las que se hace referencia en los epígrafes 2.3.1 y la disposición final, formación en atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y de gestión de equipos humanos.

Así mismo, el curso preverá sistemas de evaluación que garanticen la superación de los mismos y la adecuada preparación del alumnado.

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

ANEXO II

Asesoría Confidencial Externa

1. **Definición:** El «Asesor o Asesora Confidencial Externo/a» es la persona que llevará a cabo la investigación una vez, previamente, se haya pronunciado la Asesoría Confidencial interna y, por tanto, la persona encargada de elaborar el informe a la que hace referencia el apartado 4.3 del protocolo.
2. **Nombramiento:** La Asesoría Confidencial Externa será contratada una vez acreditado que la persona tiene formación en las materias de prevención de riesgos laborales y de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, para el ejercicio de las funciones encomendadas por este protocolo.
3. **Principios de actuación:**
 - Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
 - Se observará que la asesoría confidencial externa no se incluya en ninguno de los siguientes supuestos:
 - a) Tener cuestión litigiosa pendiente con alguno de los involucrados.
 - b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los involucrados, o con los asesores o representantes legales intervengan en la tramitación del protocolo.
 - c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas involucradas o las personas mencionadas en el apartado anterior.
 - e) haber prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar a alguna de las personas involucradas.
 - Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.
 - Las y los asesores confidenciales no podrán sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.
4. **Formación:** La Gerencia del IMD y la Sección de Administración y Gestión con la

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

participación de personas expertas, diseñarán los contenidos formativos que deban recibir las personas que vayan a ser nombradas asesoras confidenciales.

El módulo, que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, versará sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y los procedimientos o instrucciones a las que se hace referencia en los epígrafes 2.3.1 y la disposición final, formación en atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y de gestión de equipos humanos.

Así mismo, el curso preverá sistemas de evaluación que garanticen la superación de los mismos y la adecuada preparación del alumnado.

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

ANEXO III

Comité de Asesoramiento Externo

1. **Composición.** El Comité de asesoramiento estará formado por expertos en derecho laboral convocados al efecto:

Cuando el Comité lo estime necesario o a demanda de la víctima, podrá asistir un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designado/a al efecto.

En la del Comité se garantizará la distancia de parentesco y por afinidad o manifiesta, y consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad y las personas implicadas en el procedimiento.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

2. **Informes de conclusiones/recomendaciones.** El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones elaborado por la asesoría confidencial.
- Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas (incluyendo las propuestas que estime oportunas, y las establecidas en el punto 4.4 del protocolo, así como la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la víctima, en su caso).
- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

ANEXO IV

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

- ☐ Persona afectada ☐ Recursos Humanos ☐ Asesoría Confidencial ☐ Servicio afectado
- ☐ Representantes de los trabajadores ☐ Otros

TIPO DE ACOSO

- ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo
- ☐ Otras discriminaciones (especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos:

NIF:

Sexo:

☐ H☐ M

Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Sección/Unidad:

Puesto de trabajo:

Vinculación laboral:

- ☐ Funcionario/a ☐ Estatutario/a ☐ Interino/a ☐ Laboral fijo ☐ Laboral temporal
- ☐ Grupo ☐ Nivel Antigüedad en el lugar de trabajo:

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

GERENCIA

Ref: EGA

Expte: RRHH – Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐

Sí (especificar)

☐

No

En el caso de testigos, se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

☐

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En Las Palmas de Gran Canaria, a de de 20....

Firma de la persona interesada