



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
2023



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. OBJETIVO	4
3. ACCIÓN PREVENTIVA	4
4. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	5
5. PROCEDIMIENTO	8
6. DURACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO	14
ANEXO I: COMPROMISO FRENTE AL ACOSO CENTROS BUENDIA LEÓN	15
ANEXO II: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	16



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

En virtud de este derecho Centros Buendia León se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

El Convenio Colectivo de aplicación regula de manera genérica el protocolo de actuación a seguir ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o de acoso moral, y, a su vez se tipifican estos actos como falta laboral muy grave. Por otra parte, Centros Buendia León establece como objetivo, en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

Informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, dando cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de Centros Buendia León los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

En efecto, Centros Buendia León, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

2. OBJETIVO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este Protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el presente Protocolo tiene como objetivo establecer en Centros Buendia León un procedimiento de actuación para el caso de que algún/a trabajador/a que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce abordar el problema y evitar que se repita.

3. ACCION PREVENTIVA

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales.

De entre ellas destacan:

1º Comunicación: promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todos los integrantes de Centros Buendia León en especial en cuanto al procedimiento a seguir ante la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en la empresa

2º Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a aquellos que por parte de la empresa puedan actuar como instructores del procedimiento.

3º Compromiso: todos los trabajadores tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de Centros Buendia León, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello estos responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

4. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

4.1 Definición y conductas de acoso sexual

Definición de acoso sexual.

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

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:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- 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, 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:

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, la persona acosadora será aquella 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



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

4.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de 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, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida 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.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- 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, 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 inherente 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.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario/a:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

5. PROCEDIMIENTO

Se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

- La víctima solo tratará con el Personal Responsable.
- El Personal Responsable informará a la víctima de la posibilidad de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores, la situación planteada con el objeto de que un miembro de esa representación pueda encontrarse presente en aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del procedimiento.
- El Personal Responsable le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que ella determine, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa.
- Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento.

En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos.

5.1 Procedimiento informal para la tramitación de situaciones de conflicto o estadio inicial de acoso

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona tenga conocimiento directo de la situación de conflicto, o en su caso, se encuentre en estadios iniciales de acoso laboral y que pueden ser solucionados de un modo informal al evitar que esas situaciones den lugar a otras más graves o de difícil solución.

La puesta en conocimiento de esta situación se realizará ante el superior jerárquico directo de la persona afectada, o en su defecto ante el responsable de Recursos Humanos. En caso de que a la persona que se le ha comunicado la situación no logre dar solución satisfactoria, deberá comunicar el conflicto en un plazo de 2/3 días al responsable de Recursos Humanos, quien convocará una reunión con la persona afectada, y con el responsable que recibiera la comunicación.

Posteriormente se realizarán las investigaciones oportunas y en especial la recogida de información con las personas afectadas en un plazo de tiempo de 6/7 días. Se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la queja, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal, que dé pie a un expediente disciplinario.

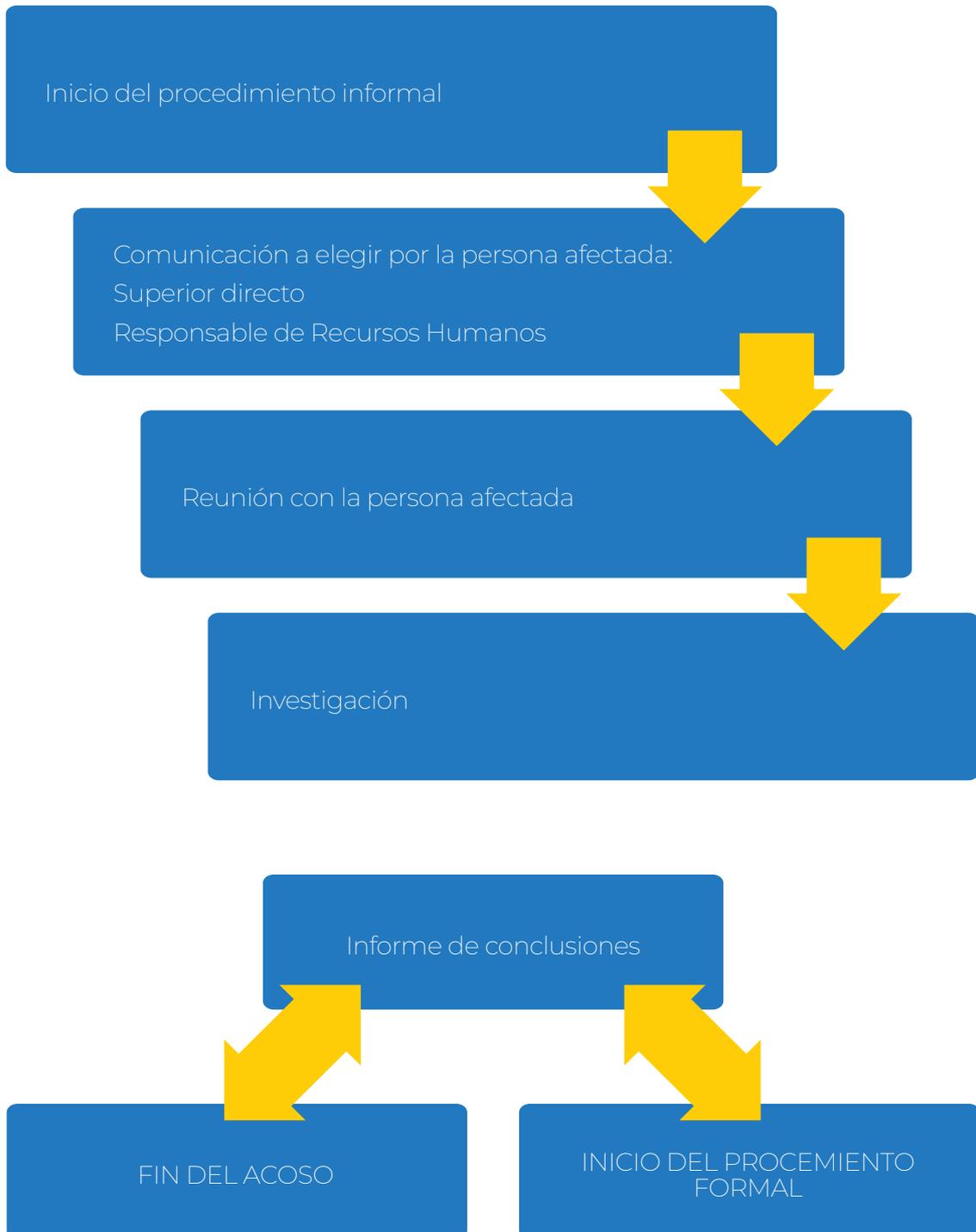
Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión instructora del plan de igualdad.



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

Diagrama del flujo de procedimiento informal para la tramitación de queja:





BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

5.2 Procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso

Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar ante la Dirección de la Entidad o ante el responsable de Recursos Humanos.

La persona afectada podrá dirigirse, a la Dirección o a la representación de los trabajadores, y ésta, a su vez, trasladará la denuncia a la Dirección de la Entidad.

En su caso, el escrito deberá identificar e ir firmado por el trabajador/a que formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento del instructor o instructora, que será el responsable de Recursos Humanos, salvo que la Administración de la Entidad nombrará a otra persona en caso de no concurrir condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es acoso@centrosbuendia.com.

Procedimiento

Una vez recibida la queja, en el plazo de dos días laborales, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia, reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Se iniciará la fase instructora para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Durante el mismo, se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima o persona denunciante, así como con el presunto agresor y otros empleados o terceros. De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un acta.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento, y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todos los intervinientes vendrán obligados a guardar



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

absoluta confidencialidad y secreto. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Conclusión del proceso

El proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veinte días desde la presentación de la denuncia. La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Medidas disciplinarias

La dirección de Centros Buendía León una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable, se procederá a la apertura de un expediente.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

La dirección de Centros Buendía León adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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.
- 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 persona acosada.
- 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 al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Comunicaciones

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por Dirección.

Seguimiento

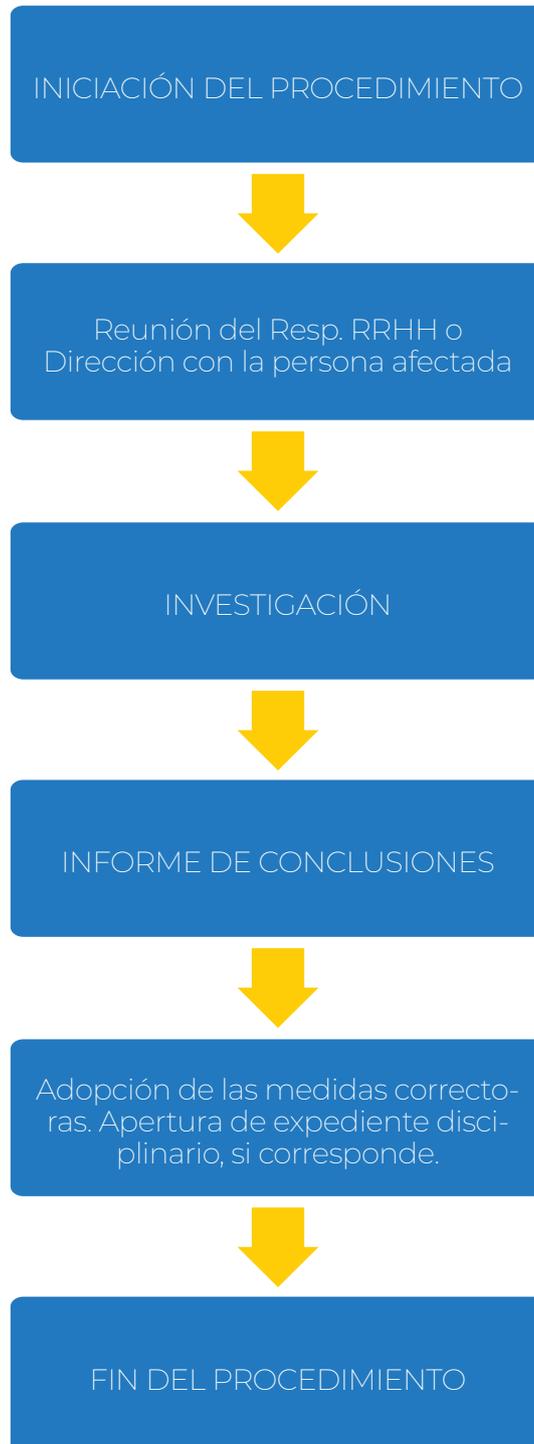
Dirección deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

Diagrama del flujo de procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso:





BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

6. DURACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento y tendrá una vigencia indefinida, no obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

ANEXO I: COMPROMISO FRENTE AL ACOSO CENTROS BUENDIA LEÓN

Centros Buendia León, hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. De acuerdo con ese compromiso, Centros Buendia León declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso moral o psicológico, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Centros Buendia León se compromete:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Y en prueba de conformidad se suscribe el presente compromiso.

En León a ____ de _____ de 2023.

Por la entidad Centros Buendia León

Fdo.: Dña. Marina Tejera Lamelas



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

ANEXO II: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (especificar):

Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona agresora

Nombre y Apellidos:

Grupo/ categoría profesional:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Tipo denuncia

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso moral/ mobbing
- Otras situaciones de acoso

Descripción de los hechos:



BUENDÍA

ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL:
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 2023

Testigos y/o pruebas

Prueba testifical consistente en:

Prueba documental consistente en:

Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso sexual o por razón de sexo y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada