

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL SINDICATO ÚNICO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REGIÓN MURCIANA

1. Justificación del Protocolo.....	2
2. <i>Objetivos y ámbito de aplicación.....</i>	5
2.1. <i>Objetivos generales</i>	
2.2. <i>Objetivos específicos</i>	
2.3. <i>Ámbito de aplicación</i>	
3. <i>Medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo .....</i>	6
4. <i>Procedimiento de actuación.....</i>	7
4.1. <i>Principios de actuación .....</i>	7
4.2. <i>Comité Técnico para la Prevención y Erradicación de las Conductas de Acoso y para la igualdad.....</i>	8
4.3. <i>Asesoría.....</i>	10
4.4. <i>Iniciación del procedimiento.....</i>	10
4.5. <i>Desarrollo del procedimiento.....</i>	12
4.5.1. <i>Medidas cautelares .....</i>	14
4.5.2. <i>Informe resolutivo .....</i>	14
4.5.3. <i>Medidas disciplinarias.....</i>	15
4.6. <i>Plazos .....</i>	15
5. <i>Evaluación y seguimiento .....</i>	15
5.1. <i>Evaluación de proceso .....</i>	15
5.2. <i>Evaluación de resultados .....</i>	17

DISPOSICIÓN FINAL .....	18
<i>Anexo I: Definiciones de conceptos clave .....</i>	<i>18</i>
<i>Anexo II: Modelo de queja y Modelo de comunicación.....</i>	<i>21</i>

## 1. JUSTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO

Cualquier Protocolo de prevención y actuación frente al acoso tiene por objeto prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género que se puedan producir en cualquier ámbito de trabajo sindical.

La necesidad de aprobar un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo específico para el Sindicato único de la CGT de Tenerife, se justifica fundamentalmente en dos puntos:

- a) Desde el punto de vista normativo, lo encontramos como obligatorio en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LO de Igualdad), y la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres**.
- b) Desde el punto de vista de la organización, el Confederal de CGT sigue careciendo de un Protocolo de acoso. Si bien desde el XVII Congreso Confederal de la CGT, celebrado en A Coruña los días 17 al 20 de octubre de 2013, se acordara la elaboración de un protocolo de actuación en situaciones de acoso en la CGT; y en el XVIII Congreso de Valencia celebrado del 15 al 18 de febrero de 2018, se acordara la elaboración de una Comisión para elaborar dicho Protocolo, éste aún no ha sido elaborado, por lo que el Sindicato único de la CGT de Tenerife acomete este trabajo en su ámbito de actuación.

El Protocolo de Actuación que aquí se presenta no sólo da respuesta a las cuestiones normativas exigidas, sino que también pretende proporcionar un trato específico a este tipo de situaciones adaptado a su naturaleza, ya que tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o por identidad de género no es importante solamente valorar la repetición de la conducta, sino que, sobre todo, es importante valorar la motivación de dicha conducta, así como su contenido sexista, sexual, discriminatorio y denigrante.

Estas son las claves para su identificación y posterior tratamiento y erradicación efectiva.

Resulta necesario abordar el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género de manera sensible y atendiendo a sus especificidades. Esto implicará, entre otros:

- a) Evitar procedimientos de actuación que supongan enfrentamientos o encuentros directos entre las partes, ya que si parten de un ambiente o relación inicialmente hostil, este tipo de proceder disuadiría a las posibles víctimas a denunciar su situación y favorecería su mantenimiento y recrudecimiento futuro, perjudicando la salud y los derechos de la persona en cuestión.

- b) Impedir la intervención por parte de personal no especializado o formado..
- c) Evitar la intervención de personas involucradas de algún modo en alguna de las partes, con el fin de neutralizar lo más posible un juicio subjetivo de la situación.
- d) Reducir al máximo posible los plazos para la resolución del conflicto.
- e) Suprimir medidas o actuaciones cuyos efectos secundarios aboquen a la víctima a una mayor desprotección.

Todas las razones normativas y de naturaleza expuestas anteriormente establecen la necesidad de crear un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual o identidad de género son un atentado contra la dignidad, la integridad (tanto física como moral), la intimidad y la igualdad de las afiliadas y afiliados. Es por ello que desde CGT se rechazan este tipo de conductas. El presente Protocolo supone el compromiso por parte del Sindicato único de la CGT de Tenerife de mantener un entorno libre de este tipo de acosos.

Desde el ámbito europeo se encuentran referencias jurídicas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En el artículo 40 del **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul**, en vigor en Europa desde el 1 de agosto de 2014) se establece que todo comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo debe ser castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, los Estados miembros se comprometen a estimular la adopción de medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo, prestando especial atención al acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Por lo que se refiere al ámbito estatal, en el artículo 14 de la **Constitución Española de 1978** se dispone la igualdad ante la ley de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Seguidamente, en el artículo 15, se establece el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso una persona pueda ser sometida a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** considera discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (artículo 7.3), así como 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” (artículo 7.4). Además, en el art.48.2 también se recoge la participación de la representación sindical:

Asimismo, la citada ley establece en su artículo 48 medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, donde se indica que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Cabe destacar que en su artículo 62, esta ley insta a crear un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, donde se manifieste el compromiso de no tolerar este tipo de comportamiento en el entorno de trabajo.

Las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo se pueden sancionar como faltas muy graves de acuerdo con la legislación vigente, tal como se prevé 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 8.13), y en la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social** (artículos 95.3, 96, 108.2, 180, 181 y 182). En el artículo 184 de la **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal** se regulan los delitos de acoso sexual.

En la comunidad autónoma de la Región de Murcia, la **Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia** define, en su artículo 22 apartado 1, el “acoso por razón de sexo en el trabajo” como “cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo”, mientras que en el apartado 2 hace referencia al acoso sexual “Cuando el comportamiento descrito en el párrafo anterior tenga carácter sexual, el acoso por razón de sexo se considerará «acoso sexual».” Esta definición fue retocada con 11/2016, de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, incluyendo una exposición más específica de los espacios en los que deberían darse los comportamientos descritos “...con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación...”. También desaparece el propósito en el acosador como requisito necesario, estableciéndose que también se considerará acoso por razón de sexo en el trabajo todos estos comportamientos cuando “produzca el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio hostil, humillante u ofensivo.”

Por último, el **XVIII Congreso de la CGT de Valencia celebrado del 15 al 18 de febrero de 2018**, establece que “ el acoso sindical y sexual y por razón de sexo y/o condición de género supone un grave atentado contra la dignidad de la persona y consecuentes con la decisión de no permitirlos, ni tolerarlos, las personas responsables de las distintas Secciones, Sindicatos, Federaciones de Sindicatos, Confederaciones territoriales, Federaciones sectoriales de la CGT deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la CGT pueda implantar eficazmente el presente procedimiento, todas las personas, y especialmente, aquellas con responsabilidad en el Sindicato, deben evitar y comunicar al SP todo tipo de conductas que violen la misma”.

## **2. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **2.1. Objetivos generales**

1. Establecer un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Sindicato único de la CGT de la Región Murciana.
2. Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y por identidad de género en el ámbito del trabajo sindical del Sindicato único de la CGT de la Región Murciana.
3. Actuar contra estos acosos en el ámbito sindical del Sindicato único de la CGT de la Región Murciana.
4. Garantizar atención integral a las víctimas de estos acosos.
5. Evaluar la efectividad del Protocolo como instrumento de identificación y erradicación de estos acosos en el Sindicato único de la CGT de la Región Murciana.

### **2.2. Objetivos específicos**

1. Dar a conocer este Protocolo a la afiliación.
2. Recoger en un único documento los derechos reconocidos en la normativa vigente sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
3. Diseñar un procedimiento de actuación claro para que el Sindicato único de la CGT de la Región de Murcia pueda perseguir las situaciones de acoso en su seno.
4. Definir las personas responsables encargadas de la implementación del protocolo en todas sus fases, así como sus competencias a la totalidad de la afiliación en la Región de Murcia sobre el Protocolo como instrumento de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género en el marco del Sindicato Único de CGT en la Región Murciana.
5. Sensibilizar a la afiliación a través de la difusión de información y concienciación.
6. Formar a aquellas personas que serán responsables de implementar este protocolo.
7. Ofrecer pautas y medios para identificar y denunciar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o identidad de género.
8. Definir los principios que deberá seguir la actuación.
9. Determinar los canales apropiados de actuación para la investigación de casos de acoso denunciados.

10. Disponer de mecanismos que permitan al personal detectar e informar situaciones de acoso, incluso no declarado por parte de la víctima.
11. Facilitar la coordinación -en su caso- con el Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT y con la Secretaría de la Mujer del Comité Confederal, en el momento en que se apruebe el Protocolo a nivel confederal, al objeto de mejorar la asistencia y/o apoyo que se presta a las víctimas.
12. Resolver de la mejor manera posible los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género que pudieran darse en el seno del Sindicato Único de la CGT en la Región de Murcia.
13. Fijar unos plazos para la actuación del Protocolo para solucionar rápidamente los casos de acoso.
14. Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que procede para acabar con el acoso y la aplicación de los procesos sancionadores.
15. Asegurar el respeto, la dignidad, la integridad y la intimidad de las personas afectadas.

### **2.3. *Ámbito de aplicación***

El presente Protocolo ha sido diseñado para su aplicación en el Sindicato Único de la CGT en la Región Murciana, dirigiéndose así tanto al personal contratado por el Sindicato como a toda su afiliación en el ejercicio y desarrollo del trabajo sindical y acción sindical.

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

Las medidas de prevención están centradas en la información, sensibilización y la formación sobre el contenido del presente Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo entre la afiliación del Sindicato Único de la CGT en la Región de Murcia.

### **3.1. *Información***

1. Publicación de información sobre el protocolo en la página web del Sindicato Único de la CGT de la Región Murciana: <https://cgtmurcia.org/>
2. Habilitación de un Buzón de dudas y sugerencias, tanto físico (ubicado en la dirección postal del sindicato Único de la CGT en la Región de Murcia: C/ Floridablanca 75, 1º Dcha 30002 de Murcia) como virtual (a través del correo electrónico [feminismosmurcia@cgtmurcia.org](mailto:feminismosmurcia@cgtmurcia.org)) al que se puede acceder de manera anónima o bien cumplimentando los formularios relacionados como anexos a este documento. Este buzón será atendido por quienes ostenten la Presidencia y la Asesoría del **Comité Técnico para la**

**Prevención y Erradicación de las Conductas de Acoso.** Asimismo, podrán dirigirse presencialmente a ambas figuras al objeto de informar sobre la situación de acoso.

3. Inclusión de información sobre el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se proporcione a la nueva afiliación los formularios para afilarse.

### **3.2. Sensibilización**

Campañas de difusión del protocolo mediante correos electrónicos, y en su caso carteles o folletos, etc. al entrar en vigencia el documento y de forma anual de manera sistemática, adaptando su contenido si se producen modificaciones relevantes.

### **3.3. Formación**

a) Formación intensiva inicial al personal que interviene directamente en la gestión del Protocolo, para un mayor conocimiento de las tareas que les corresponden, así como de los documentos que deben gestionar.

b) Jornadas formativas generales para la afiliación, así como específicas para las personas responsables de la gestión del Protocolo, sobre prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y por identidad de género impartidas por profesionales con formación en igualdad y violencia de género.

## **4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **4.1. Principios de actuación**

1. Deber de comunicación: Cualquier persona afiliada al Sindicato Único de la CGT en la Región de Murcia tiene el deber de informar, de manera verbal o escrita, de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, acoso por orientación sexual y por identidad de género, de la que pueda llegar a tener conocimiento de primera mano, la haya presenciado o no.
2. Principio de anonimato, confidencialidad y deber de sigilo: Desde la presentación de la queja/comunicación se garantizará el anonimato de las personas implicadas (acosada, acosadora, testigos, etc.). Asimismo, quedará terminantemente prohibido utilizar cualquier información de la que se disponga a partir de las quejas/comunicaciones, con excepción de la que sea aconsejable utilizar a los únicos efectos de los análisis estadísticos generales. Toda persona que participe en el procedimiento o tenga conocimiento del mismo quedará sujeta al deber de confidencialidad.
3. Respeto a los derechos de las partes: Este Protocolo garantiza, en todo caso, el respeto del derecho a la protección de la dignidad e intimidad de todas las personas implicadas en la situación comunicada de acoso sexual o por razón de sexo, acoso por orientación sexual y por identidad de género, incluyendo a las presuntas



personas acosadas y acosadoras, garantizando el principio jurídico de presunción de inocencia. Además se promoverá un ambiente de respeto y corrección en la labor sindical.

4. Garantía de Indemnidad, prohibición de cualquier tipo de represalia: Este Protocolo establece la garantía de indemnidad ante cualquier tipo de represalia - trato injusto o desfavorable, intimidación, persecución, discriminación, amenaza, violencia, etc. - contra cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento de actuación ante una queja/comunicación sobre estas situaciones de acoso (denunciante, testigos y colaboradores/as en la investigación; asesoría o miembros del Comité Técnico para la prevención y erradicación de las conductas de acoso).
5. Posibilidad de utilización paralela o posterior de acciones legales oportunas: Si lo estima oportuno, la persona que sufra acoso sexual o por razón de sexo, acoso por orientación sexual o por identidad de género, podrá proceder judicialmente, sin que esto vaya en perjuicio de la actuación interna del Sindicato Único de la CGT en la Región de Murcia, a través de la aplicación del protocolo, es decir, de la implementación, en su caso, de las medidas cautelares aprobadas por el Comité. Para la paralización o anulación de la aplicación de dichas medidas, será necesario la solicitud expresa de la persona denunciante o resolución judicial en ese sentido.
6. Principio de credibilidad de la persona denunciante: Las labores de quienes actúen como responsables con implicación en el procedimiento de este protocolo deben iniciarse a priori a partir de la credibilidad de la persona denunciante, sin menoscabo de que las ulteriores actuaciones e investigaciones deban realizarse con total imparcialidad.
7. Principio de imparcialidad: Todo el procedimiento debe garantizar un tratamiento imparcial y justo para todas las personas implicadas y todas las personas responsables deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

#### **4.2. Comité Técnico para la Prevención y Erradicación de las Conductas de Acoso y para la Igualdad**

El Comité Técnico está constituido por al menos cuatro miembros designados por la Asamblea del Sindicato único de la CGT de la Región de Murcia, con sus respectivos suplentes, de forma que la ausencia de alguno de ellos no sea causa de retrasos o dilaciones en la intervención. De entre los miembros existirá:

- Una **Presidencia**, que será quien ostente la Secretaría de la Mujer del Sindicato único de la CGT de la Región Murciana,

-Una **Secretaría**, nombrada entre los miembros del Comité y que asumirá la función de recabar y custodiar la información.

-Una **Vocalía**.

-Una **Asesoría**<sup>1</sup>, con formación en género y designada atendiendo a su cualificación, trayectoria profesional y formación especializada, actuando con total independencia como canalizadora y receptora de las denuncias. Igualmente será la persona encargada de la investigación preliminar de los hechos; y de realizar el informe previo para la aplicación del procedimiento.

Este Comité tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

Todos los miembros del Comité Técnico, en el caso de que exista incompatibilidad, deberá sustituirse por los suplentes que correspondan. La incompatibilidad podrá deberse a que formen parte directa o indirectamente del caso denunciado, por existencia de relación familiar, de amistad, proximidad o de manifiesta enemistad, con alguna de las partes involucradas en el proceso.

### **Funciones y tareas del Comité Técnico para la Prevención y Erradicación de las Conductas de Acoso**

1. Tener conocimiento de la queja/comunicación sobre situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, acoso por orientación sexual o por identidad de género.
2. Evaluar si la queja/comunicación encaja dentro del Protocolo de Actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
3. En su caso, determinar la persona que ejercerá la labor de asesoría externa, a quien se le aplicará las mismas causas de incompatibilidad que a los miembros del Comité y que deberá con carácter previo al inicio de sus funciones, firmar un acuerdo en el que se especificarán sus tareas o funciones y se establecerán las obligaciones que adquiere. La selección debe seguir los criterios siguientes:
  - a. Se procurará, en la medida de lo posible, que la persona acordada sea del mismo género que la víctima, valorando, además, el deseo de esta última de que sea así o no.
  - b. Deberá contar con formación específica en género.
4. Recibir los informes elaborados por la persona asesora.
5. Aprobar los informes a propuesta de la asesoría y/o emitir informes definitivos.
6. Realizar un seguimiento para el efectivo cumplimiento de las medidas aprobadas para acabar con la situación de acoso.

---

<sup>1</sup> La figura de la Asesoría se denomina Mediador/a en los Acuerdos del XVIII Congreso Confederal de la CGT, celebrado en Valencia del 15 al 18 de febrero de 2018.

7. Velar por el cumplimiento de todos los principios de actuación establecidos en este protocolo.
8. Proponer, cuando se considere necesario, la designación de algún especialista interno o externo que represente y/o asesore a la víctima.
9. Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones en el marco de este protocolo, así como la interpretación del mismo.

Tanto los miembros del Comité Técnico como la Asesoría externa (en su caso) deben declarar por escrito la no existencia de relación, tanto dentro como fuera del sindicato, con la víctima y la persona acusada. (MODELO)

Con el fin de preservar la intimidad de las víctimas, sólo se informará a la Secretaría de Mujer del Confederal del número de denuncias existentes, del resultado de las resoluciones emitidas (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de las personas implicadas, pues tal y como se establece en los acuerdos del XVIII Congreso de Valencia de 2018, es la Secretaría de Mujer del Confederal la que tendrá conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia así como de la resolución que se adopte en cada uno de los casos.

### **4.3. Asesoría**

#### Funciones y tareas:

1. Recibir e investigar la queja/comunicación sobre una situación por acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género, a través de los siguientes medios:
  - a. Entrevistas con las personas afectadas o implicadas con el fin de tomar declaraciones escritas de las partes, testigos u otro personal de interés.
  - b. Examen exhaustivo de la información recabada.
  - c. Consultas a personas expertas (profesionales de psicología, juristas, médicos...) que se consideren oportunas.
2. Informar al Comité de la conveniencia de establecer medidas cautelares para proteger la seguridad y la salud de la víctima durante el proceso de actuación si se estimara conveniente.
3. Elaborar el informe preliminar para su traslado al Comité.
4. Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones en el marco de este protocolo.

Para el desarrollo de estas funciones, la asesoría deberá disponer de los medios necesarios, así como acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

#### **4.4. Iniciación del procedimiento**

La persona afectada podrá presentar una queja sobre una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o por identidad de género. Cualquier persona que no sea víctima directa sino que conozca estas mismas situaciones de acoso y quiera manifestarlo podrá hacerlo a través de una comunicación. Tanto la queja como la comunicación se cumplimentarán a través de los formularios que se encuentran como anexos a este Protocolo, remitiéndose a la Presidencia del Comité Técnico y/o a la Asesoría. **(MODELOS)**

Asimismo, la Presidencia del Comité Técnico y/o a la Asesoría deberán atender consultas anónimas y de carácter informal por parte de la afiliación. Su función, en estos casos, será informar y orientar al personal en lo relativo al Protocolo. Dichas consultas tendrán carácter confidencial.

Para presentar quejas, comunicaciones o consultas existirán tres medios:

-El buzón de la sede del sindicato (ubicado en C/ Floridablanca 75, 1º Dcha del 30002 de Murcia).

-El correo electrónico [feminismosmurcia@cgtmurcia.org](mailto:feminismosmurcia@cgtmurcia.org)

-Presencialmente dirigiéndose a la Presidencia del Comité Técnico y/o Asesoría.

El escrito de queja o comunicación deberá contener la siguiente información mínima:

- Identificación de la persona que suscribe el escrito.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso (sexual, o por razón de sexo/género).
- Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc...)
- Identificación de la persona que está siendo objeto de acoso si es que fuera distinta de la que suscribe el escrito.

Una vez se reciba el escrito, la Presidencia del Comité asignará unos códigos numéricos identificativos que sólo se descodificarán para quien actúe como asesora, en su caso, con el fin de que pueda ejercer sus competencias, debiéndose guardar estricta confidencialidad, actuando con total discreción y prudencia en este proceso.

La Asesoría realizará un estudio previo de la denuncia y documentación que, en su caso, se acompañe. Además confeccionará un informe/resumen de la situación solicitando que la Secretaría del Comité realice la convocatoria urgente del Comité Técnico para informar al resto de miembros de la situación denunciada, si bien la Asesoría puede decidir en determinados casos la celebración de entrevistas previas con la persona denunciante si

considera que pueden coadyuvar a la rápida resolución del conflicto sin necesidad de convocar al Comité Técnico.

En la reunión del Comité Técnico, se evaluará la información disponible del caso, celebrándose en su caso una entrevista con la persona afiliada afectada para esclarecer los hechos, y se acordará si debe seguirse con el procedimiento de este Protocolo o si, por el contrario, se debe proceder a través de otros medios.

Además, si fuera necesario, se decidirá la cuestión de la figura asesora externa que, si bien se establece con carácter general que forme parte del Comité técnico, puede ser conveniente en determinados casos especialmente complejos o difíciles, que sea ejercida por especialistas externos/as. La designación de esa figura de la persona asesora decidirá por medio de acuerdo del Comité Técnico.

Esta reunión se celebrará en el plazo de siete días naturales siguientes a la recepción de la comunicación o queja, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la extensión del plazo, sin que pueda rebasar el plazo de quince días.

#### **4.5. Desarrollo del procedimiento**

La asesoría actuará con la mayor diligencia y celeridad hasta comprobar si, verdaderamente, existen indicios de un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género. Para comprobarlo, intentará recabar testimonios ratificados que avalen esa situación, procediéndose a la investigación de la situación de acoso.

Las entrevistas con las partes implicadas (denunciante y denunciado/a) se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto a las partes, informando a todas las personas afectadas en el procedimiento de la obligación del secreto de confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. De todas las reuniones se levantará Acta, siendo firmada en el acto por todas las presentes (denunciantes, denunciados/as, testigos y/o comparecientes).

Dada la especial naturaleza de los temas a tratar, las personas afiliadas implicadas podrán, si así lo desean, acudir a las entrevistas acompañadas de una persona de su confianza con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad, referidas anteriormente.

El desarrollo de la investigación de la persona asesora debe incluir, al menos, lo siguiente:

1. Se deberán valorar las declaraciones y las pruebas aportadas por la víctima y su representación autorizada, si las hubiera.
2. Se deberán acordar entrevistas con posibles testigos u otro personal de interés, ya sea para tomar declaración escrita o para recabar otra información, indirecta, pero pertinente para la investigación.

3. Se comunicará a la persona acusada la información relacionada con la queja/comunicación, notificándole los hechos que se le imputan, y tres opciones con fechas y horarios distintos para presentarse a declarar ante la persona asesora, y un plazo de respuesta de 48 horas. La persona presuntamente acusada tendrá derecho a declarar, a presentar tantas pruebas (documentos) y a aportar tantos testigos como considere necesario, que serán tenidos en cuenta por el Comité Técnico al redactar el informe resolutivo. En caso de acoso sexual o por razón de sexo, se le advertirá que la carga de la prueba se invierte, siendo la parte acusada la que debe aportar indicios suficientes que prueben la ausencia de discriminación o acoso.
4. Una vez consultadas las dos partes, la persona asesora llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida. En esta etapa del proceso la asesoría, si lo estima necesario, podrá recurrir al apoyo de especialistas y personas expertas (profesionales de psicología y/o medicina, juristas...), tanto externos como que formen parte del sindicato.
5. Finalmente, una vez terminada la instrucción, la asesora elaborará el informe preliminar sobre el supuesto caso de acoso investigado, que recogerá las actuaciones realizadas, los hechos probados y las conclusiones alcanzadas. Este informe podrá ir acompañado, en su caso, de la correspondiente propuesta de actuación dirigida al Comité Técnico.

**Las tres posibilidades de resolución que podrá proponer dicho informe son:**

1. Propuesta de incoación de expediente disciplinario y medidas correctivas: En este caso, el informe podrá indicar la incoación de un expediente disciplinario a la persona acusada para causar baja de la afiliación de CGT. Junto a esta propuesta, dirigida exclusivamente a adoptar medidas contra la persona acusada, se podrían requerir otro tipo de medidas correctivas dirigidas a la víctima, con el fin de restablecer su salud y percepción de seguridad dentro del Sindicato, tales como: apoyo psicosocial de la víctima, separación física de ambas personas afiliadas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente sindical, etc.

Atendiendo a la gravedad de los hechos, se podrá incluir en la propuesta emitida por el Comité el dar traslado a la autoridad judicial o laboral que pudiera resultar competente.

2. Archivo por sobreseimiento y medidas preventivas: En caso de sobreseimiento, es decir, de falta de pruebas suficientes para constatar la existencia de situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género, la Asesoría podrá proponer al Comité Técnico el archivo del caso. Por otra parte, si a lo largo de la investigación ha quedado demostrado que existe un conflicto personal relevante generado por el trabajo sindical con un marcado carácter de género o sexo, la Asesoría informará al Comité de la conveniencia de adoptar medidas preventivas, a pesar del archivo del caso, con el fin de salvaguardar la salud y la percepción de seguridad de la/s personas afectadas por el conflicto en el sindicato, tales como la separación de ambas personas afiliadas, sin que ello suponga una mejora o empeoramiento en sus condiciones.

3. Acusación falsa, medidas restitutorias y/o compensatorias: En el supuesto de que se demuestre a lo largo de la investigación que la queja/comunicación supone una acusación falsa con intencionalidad de causar daño a la persona denunciada, la asesora informará al Comité Técnico, quien procederá a la apertura de un expediente para causar baja de esa persona afiliada acusadora por daños a la reputación y dignidad de quien ha sido acusado/a. La mala fe en la falsedad de la acusación deberá ser demostrada, y en ningún caso, la ausencia de pruebas significará que la acusación sea falsa. En los casos más graves, en los que la información del caso haya sido divulgada por quien fuere mientras procedía la investigación, resultando en una mayor falta contra la reputación y la dignidad de la persona afectada, la asesora podrá proponer al Comité medidas restitutorias con el objetivo de restaurar de la mejor manera la imagen del acusado/a en su entorno sindical. El informe de las medidas restitutorias será notificado a la persona afectada, quien podrá hacer las sugerencias o aportaciones que estime oportunas. Finalmente, el Comité Técnico implementará las medidas restitutorias que sean convenientes.

#### **4.5.1. Medidas cautelares**

Cuando las circunstancias lo aconsejen y antes del cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, el Comité Técnico, a propuesta de la asesora, propondrá al Secretariado Permanente que cautelarmente determine la separación de la víctima de la persona presunta acosadora (cambio provisional), así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de labor sindical, ni modificación sustancial de las mismas. Si en el transcurso del proceso la víctima causara baja derivada de la situación que viene padeciendo, el Comité Técnico podrá proponer medidas de apoyo a la víctima desde el sindicato.

#### **4.5.2. Informe resolutivo**

Una vez terminada la instrucción, se emitirá por parte de la asesora un informe preliminar. La Secretaría del Comité convocará una reunión del Comité Técnico para adoptar acuerdo de aprobación o en su caso modificar el informe preliminar, dando así lugar al informe resolutivo que será enviado al Secretariado permanente del Sindicato único de la CGT de la Región de Murcia para su conocimiento y notificación a las personas interesadas y para la aplicación, en su caso, de las medidas propuestas.

El informe resolutivo versará sobre el siguiente contenido mínimo:

- Las actuaciones realizadas
- La valoración de la situación
- La resolución de la reclamación en sentido estimar o desestimar la existencia de acoso sindical, sexual o por razón de sexo o identidad de género.
- Las medidas propuestas para dar solución al problema

Asimismo, el Comité Técnico informará a la Secretaría de Mujer del Confederal del número y naturaleza de las denuncias existentes en esta materia, así como del resultado del informe resolutivo (estimatorio o desestimatorio) que se adopte en cada uno de los casos.

Tras la aprobación del informe resolutivo y la adopción de las medidas, tanto la presunta/s víctima/s como la persona acusada tendrán derecho a acceder y obtener una copia del informe. Sin perjuicio del procedimiento de actuación que se tramite, la víctima podrá recurrir las decisiones adoptadas a través de los procedimientos establecidos al efecto y/o interponer denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

#### **4.5.3. Medidas Disciplinarias**

Si de la tramitación del procedimiento interno se concluye que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de conducta calificable de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género, el Comité propondrá al Secretariado Permanente la expulsión de la persona afiliada, **para que sea convocada Asamblea extraordinaria que así lo decida**, en base al incumplimiento grave de los acuerdos del Sindicato a los efectos previstos en el artículo 19c de los Estatutos del Sindicato Único de CGT en la Región Murciana.

#### **4.6. Plazos**

El procedimiento de actuación deberá resolverse en los plazos más cortos posibles, y en todo caso antes de tres (3) meses, sin perjuicio de posibles ampliaciones, procurando iniciar las actuaciones previstas en este procedimiento de manera inmediata tras tener conocimiento de la situación denunciada.

### **5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El protocolo se someterá tanto a evaluación de proceso como de resultados. Ambas tareas serán responsabilidad del Comité Técnico.

#### **5.1. Evaluación de proceso**

La **evaluación de proceso** consistirá en dos cuestionarios de valoración (mediante escalas de Likert).

El primer **cuestionario** lo deberá responder, después de 20 días de haber llegado a una resolución, la asesora y los miembros del Comité Técnico relacionados con cada caso, y contemplará lo que sigue **MODELO:**

Datos básicos iniciales fundamentales: Código del caso, tipo de caso (queja/comunicación), responsabilidad (asesoría, Comité técnico) y sexo.

- Valoración del cumplimiento de principios de actuación:



- o Deber de comunicación
- o Principio de credibilidad de la persona denunciante
- o Principio de imparcialidad
- o Principio de celeridad
- o Principio de anonimato, confidencialidad y discreción
- o Respeto a los derechos de las partes
- o Protección de la persona sobre la que se tramita la queja/comunicación
- o Prohibición de cualquier tipo de represalia
- o Posibilidad de utilización paralela o posterior de acciones legales oportunas
- Valoración de lo problemática/s que ha resultado el desarrollo la/s tarea/s correspondientes a lo largo del procedimiento de actuación.
- Valoración general de las distintas fases del procedimiento:
  - o Iniciación del procedimiento
  - o Desarrollo del procedimiento
  - o Resolución
- Valoración específica de las fases del procedimiento:
  - o Presentación y recepción de la queja/comunicación
  - o Discusión del caso en el seno del Comité Técnico
  - o En su caso, elección de la persona asesora
  - o Investigación por parte de la asesora
  - o Declaraciones y pruebas aportadas por la parte acusadora
  - o Declaraciones y pruebas aportadas por la parte acusada
  - o En su caso, aportaciones por parte de expertos
  - o Relación de la asesora y la parte acusadora
  - o Relación de la asesora y la parte acusada
  - o Informe preliminar propuesto por la asesora
  - o Informe resolutivo aprobado por el Comité Técnico.
  - o Relación de la asesora y el Comité Técnico

- Clima laboral general durante el procedimiento de actuación.

El segundo cuestionario lo deberá responder, **después** de haber **implementado las medidas y sanciones aprobadas**, los miembros/as del Comité Técnico, relacionados con cada caso y la víctima/s o persona que presentó la comunicación de acoso, y contemplará lo que sigue **MODELO**:

- Datos básicos iniciales fundamentales: Código del caso, tipo de caso (queja/comunicación), responsabilidad (asesora, Comité técnico, parte denunciante) y sexo.
- Valoración del cumplimiento de los principios de actuación:
  - o Deber de comunicación
  - o Principio de credibilidad de la persona denunciante
  - o Principio de imparcialidad
  - o Principio de celeridad
  - o Principio de anonimato, confidencialidad y discreción
  - o Respeto a los derechos de las partes
  - o Protección de la persona sobre la que se tramita la queja/comunicación
  - o Prohibición de cualquier tipo de represalia
  - o Posibilidad de utilización paralela o posterior de acciones legales oportunas
- Valoración de la aplicación de las medidas aprobadas para acabar con la situación de acoso.
- Valoración del cumplimiento de las medidas aplicadas para acabar con la situación de acoso.
- Valoración de lo problemático que ha resultado la/s tarea/s correspondientes durante la aplicación de las medidas aprobadas para acabar con la situación de acoso.
- Valoración de lo problemático que ha resultado el desenvolvimiento sindical durante la aplicación de las medidas aprobadas para acabar con la situación de acoso (a responder por la víctima o persona denunciante).
- Valoración del sindical laboral durante la aplicación de medidas para acabar con la situación de acoso.
- Valoración del clima sindical actual, tras la aplicación de medidas para acabar con la situación de acoso.

## **5.2. Evaluación de resultados**

Por otro lado, la **evaluación de resultados**. Esta evaluación se elaborará **anualmente** y supondrá el agregado de los resultados conseguidos a partir de la actuación del protocolo. En esta evaluación se valorará:

- Número de actividades de sensibilización e información sobre acoso sexual y por razón de sexo desarrolladas para toda la afiliación.
- Número de actividades formativas sobre acoso sexual y por razón de sexo desarrolladas para toda la afiliación. Número de personas que atienden (desagregado por sexo).
- Número de actividades formativas sobre acoso sexual y por razón de sexo desarrolladas para personal responsable. Número de personas que atienden (desagregado por sexo).
- Número de quejas y comunicaciones de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo presentadas (desagregado por sexo de persona que la presenta).
- Número de quejas y comunicaciones de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo resueltas (desagregado por sexo de persona que la presenta).
- Número de casos en los que se solicitaron medidas cautelares, especificando medidas.
- Número de quejas/comunicaciones archivadas (desagregado por sexo de la persona que la presenta), especificando aquéllas que conllevaron, además, medidas correctoras
- Número de acusaciones falsas (especificando sexo de la persona que presenta la queja/comunicación y de la persona sancionada), especificando o aquéllas que conllevaron, además, medidas restitutorias y/o compensatorias
- Número de quejas/comunicaciones resueltas en los plazos indicativos.
- Número de casos que se han canalizado hacia los Tribunales de Justicia, especificando de quién ha sido la iniciativa (persona acosada, persona acosadora, asesora).

La Secretaría del Comité Técnico asumirá la función de recabar y custodiar esta información.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

Este Protocolo de Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su aprobación por la Asamblea del Sindicato Único de la CGT de la Región de Murcia. Su vigencia será indefinida mientras no sea modificado o sustituido por otro protocolo, que sea aprobado también por la Asamblea General.

En base a los resultados de las evaluaciones, el Protocolo de Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo podrá ser revisado y modificado, a propuesta del Comité técnico. Mientras se llevara a cabo dicha revisión o modificación, seguirá vigente el presente hasta la aprobación del siguiente. Asimismo, tras su aprobación, se remitirá a las secciones,

delegadas y delegados que integran el sindicato a los efectos de su conocimiento. Además se remitirá también al SP del Comité Confederal de la CGT, a los efectos de su conocimiento, tal y como está estipulado en los Acuerdos del XVIII Congreso Confederal de 2018.

## **ANEXO I: DEFINICIONES DE CONCEPTOS CLAVE**

A la hora de elaborar las definiciones de los conceptos clave que se manejan en este protocolo de actuación se ha atendido principalmente a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), que dedica su artículo 7 a definir acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asimismo, se han consultado otros protocolos de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de diversas instituciones.

Se debe considerar también la **discriminación por razón de sexo**. Constituye discriminación **directa** “la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo,” mientras que discriminación **indirecta** es una “situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.”

Después de cada definición se incluye una lista no exhaustiva de conductas y comportamientos con la finalidad de ayudar en la identificación de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género.

### **1) Acoso por razón de sexo**

Según la LOIEMH, 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. A modo de ejemplo se incluyen las siguientes actitudes que comprenden acoso por razón de sexo:

- Difundir rumores sobre una persona en relación a su sexo.
- Comentarios y observaciones continuas y vejatorias sobre la persona, su apariencia física u opción sexual en relación a su sexo o género de pertenencia.
- Impartir órdenes humillantes para la víctima relacionadas con su sexo.
- Ridiculizar a una persona ante un público en función de su sexo.

### **2) Acoso sexual**

De acuerdo con la LOIEMH, por acoso sexual se entiende 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. A modo de ejemplos generales, se pueden considerar acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones, chistes o comentarios desagradables y sexualmente sugerentes sobre la apariencia física de la víctima.

- Abusos verbales de contenido libidinoso.
- Rozamientos y contacto físico innecesario y no solicitado, faltando al espacio personal de la víctima.
- Agresiones físicas sexuales.

Conviene también distinguir entre acoso sexual vertical y acoso sexual horizontal. El acoso sexual vertical se da entre personas de diferente situación en la escala jerárquica y tiene una doble vertiente, pudiendo considerarse así descendente (constituyendo una situación agravante de la responsabilidad) y ascendente. Como ejemplo podemos citar los tocamientos, palmaditas, etc., por parte de superiores. Por otro lado, el acoso sexual horizontal es el que se da entre iguales, como por ejemplo las alusiones sexuales por parte de compañeros/as de trabajo.

### **3) Delito de acoso sexual**

El delito de acoso sexual está regulado en el artículo 184 del Código Penal:

“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 prevaliéndose 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 aquella 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.

Capítulo III del Título VIII del Libro II redactado por el artículo segundo de la L.O. 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por L.O. 10/1995, de 23 de noviembre («B.O.E.» 1 mayo). *Vigencia: 21 mayo 1999*

Artículo 184 redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal («B.O.E.» 26 noviembre). *Vigencia: 1 octubre 2004*”

**4) Acoso por identidad de género:** Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra

la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. Algunos ejemplos de conductas de acoso por identidad de género:

-Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

-Cuestionar o expulsar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.

Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.

Utilizar humor transfobo o intéfobo o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

**5) Acoso por orientación sexual:** es toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atacar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio. Algunos ejemplos de conductas de acoso por orientación sexual:

-Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.

-Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.

-Realizar humor homófobo, bíforo o sobre cualquier otra orientación sexual





## ANEXO II

### Modelo de queja y solicitud para la activación del Protocolo de Actuación contra el Acoso sexual y el Acoso por Razón de Sexo

#### Datos personales de la persona que hace la solicitud

---

Persona afectada

Otra persona autorizada por la persona afectada

Nombre y apellidos

NIF

Sexo  Hombre  Mujer  Otros

Teléfono de contacto

E-mail de contacto

#### Tipo de acoso

---

Acoso por razón de sexo

Acoso sexual

Acoso por orientación sexual

Acoso por identidad de género

#### Descripción de los hechos

---

---

**Documentación anexa**

---

Sí (especificar)

No

**Localidad y fecha**

**Firma de la persona que hace la solicitud**

## Modelo de comunicación y solicitud para la activación del Protocolo de Actuación contra el Acoso sexual y el Acoso por Razón de Sexo

### Datos de la persona solicitante

---

Nombre y apellidos

NIF

Sexo  Hombre  Mujer  Otros

Teléfono de contacto

E-mail de contacto

Centro de trabajo/ Sección sindical

### Datos de la persona o personas afectadas

---

Sexo  Hombre  Mujer  Otros

Centro de trabajo/ Sección sindical

### Tipo de acoso

---

Acoso por razón de sexo

Acoso sexual

Acoso por orientación sexual

Acoso por identidad de género

**Descripción de los hechos**

---

--

**Documentación anexa**

---

Sí (especificar)

No

**Localidad y fecha**

**Firma de la persona que hace la solicitud**