

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN FUNDACIÓN ÁVILA

Contenido

1. COMPROMISO DE FUNDACIÓN ÁVILA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
 - 2.1 MEDIDAS PREVENTIVAS, CON DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS QUE PUDIERAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO
 - 2.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PARA DAR CAUCE A LAS QUEJAS O DENUNCIAS QUE PUDIERAN PRODUCIRSE Y MEDIDAS CAUTELARES Y/O CORRECTIVAS APLICABLES
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR
4. MODELO FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA

1. COMPROMISO DE FUNDACIÓN ÁVILA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Declaración Institucional

Con el presente protocolo, Fundación Ávila manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Fundación Ávila quiere conseguir un entorno de trabajo eficaz, seguro y respetuoso para todas las personas que forman parte de la entidad, y de acuerdo con estos principios, quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con nosotros, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Fundación Ávila asume el compromiso, especialmente por aquellas personas con autoridad sobre otras, de asumir su responsabilidad en lo relativo a:

- Evitar aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias por alguien.
- Actuar de forma adecuada y solidaria ante comportamientos o situaciones como los descritos anteriormente, de acuerdo con las orientaciones que se establezcan en este Protocolo: no ignorándolas, ni tolerándolas, ni dejando que se repitan o se agraven, poniéndolas en conocimiento y solicitando ayuda a las personas adecuadas, dando soporte a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

El protocolo será de aplicación 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 del mismo.

Este protocolo da 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.

Fundación Ávila se compromete a:

- Difundir el presente Protocolo y facilitar oportunidades de información y formación adecuada para todas las personas trabajadoras, contribuyendo a crear una mayor conciencia y conocimiento de los derechos, obligaciones y

responsabilidades de cada persona al respecto, con el objeto de prevenir las situaciones de acoso.

- Reconocer el derecho de las personas trabajadoras de denunciar cualquier situación de acoso, y el deber de respetar la dignidad de las mismas.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de este tipo de situación dentro de la empresa.
- Establecer un procedimiento imparcial con las debidas garantías, guardándose la confidencialidad para la tramitación de las posibles denuncias.
- Garantizar que no se admitan represalias hacia la persona acosada que presente alguna queja o denuncia interna, o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

Fundación Ávila al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta voluntad de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso 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.

Y en prueba de su conformidad, tras mantener las oportunas negociaciones, ha alcanzado acuerdo sobre el texto del presente “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en Fundación Ávila”, que trasladan a la Dirección de Fundación Ávila y a la Representación Laboral de las personas trabajadoras de la misma.

En Ávila a 5 de julio de 2023

María Dolores Ruiz-Ayúcar
Presidenta de Fundación Ávila

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Fundación Ávila implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna los siguientes tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1 MEDIDAS PREVENTIVAS, CON DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS QUE PUDIERAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

2.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Fundación Ávila.

Fundación Ávila, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

En Fundación Ávila no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Fundación Ávila, así como de aquellas personas que presten servicios en ella en general, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Además de lo anterior, de entender que está siendo vulnerado o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, Fundación Ávila sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia, de todo lo expuesto, toda la plantilla de Fundación Ávila deberá ajustar su conducta a los siguientes principios:

a) Comportamientos de naturaleza sexual: Todas las personas que forman parte de Fundación Ávila tienen responsabilidad en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales y, en concreto, el deber de evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona destinataria, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos en tal proscripción todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno emitido por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

b) Diversidad y no discriminación: Todas las personas que forman parte de Fundación Ávila tienen responsabilidad de respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan a la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad, etc.)

c) Respeto: Derecho a un ambiente de respeto y de corrección en el trabajo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos por Fundación Ávila en su integridad. No se tolerarán por ello las expresiones y los modos insultantes, humillantes o intimidatorios.

d) Comunicación: La integración de todas las personas durante su vida laboral en la empresa es un valor fundamental. No se tolerarán por ello los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o aislamiento.

e) Reputación: Derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas o de difusión de comentarios desfavorables de los mismos con ánimo injurioso.

f) Discreción: Derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar su conducta o a llamarles la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se hagan de forma reservada.

2.1.2 DEFINICIONES E IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS QUE PUDIERAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual, el comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El citado comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo.

Puede producirse por parte de un cargo superior hacia su subordinado/a, o por parte de un/a subordinado/a a un cargo superior, pero también entre compañeros/as, e incluso por terceros, tales como clientes o proveedores.

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

- Verbal: observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas, demandas de favores sexuales...
- No verbal: gestos obscenos, las llamadas telefónicas, cartas o mensajes por escrito o al correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual...
- Físico: el contacto físico deliberante y no solicitado, la aproximación física excesiva, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria...

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado y realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u

ofensivo. La consideración de acoso por razón de sexo exige una pauta de repetición y acumulación de conductas ofensivas.

Puede producirse por parte de un cargo superior hacia su subordinado/a, o por parte de un/a subordinado/a a un cargo superior, pero también entre compañeros/as, e incluso por terceros, tales como clientes o proveedores

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas destinadas a un trabajador o trabajadora por el hecho de ser hombre o mujer o a cualquier trabajador por motivo de su género (cuando no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

Ejemplos de conductas discriminatorias:

- Formas ofensivas de dirigirse a una persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

También se considerará acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACOSO MORAL (MOBBING)

Se entenderá por tal conducta práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.

El acoso puede producirse de forma vertical (de cargo superior hacia subordinado/a o viceversa) y de forma horizontal (entre compañeros/as de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí).

Sin ánimo excluyente ni limitativo se consideran constitutivas de acoso laboral las siguientes conductas:

- Privación de toda posibilidad de expresión
- Maltrato físico y/o verbal
- Aislamiento de su entorno y limitación del contacto social
- Desacreditar o impedir mantener una buena reputación social o laboral

- Reducir y desprestigiar su capacidad profesional y laboral ante compañeros y/o terceros
- Encomendar actividades que comprometen la salud física y psicológica
- Encomendar trabajos degradantes, por debajo o por encima de las calificaciones o habilidades personales

CHANTAJE SEXUAL

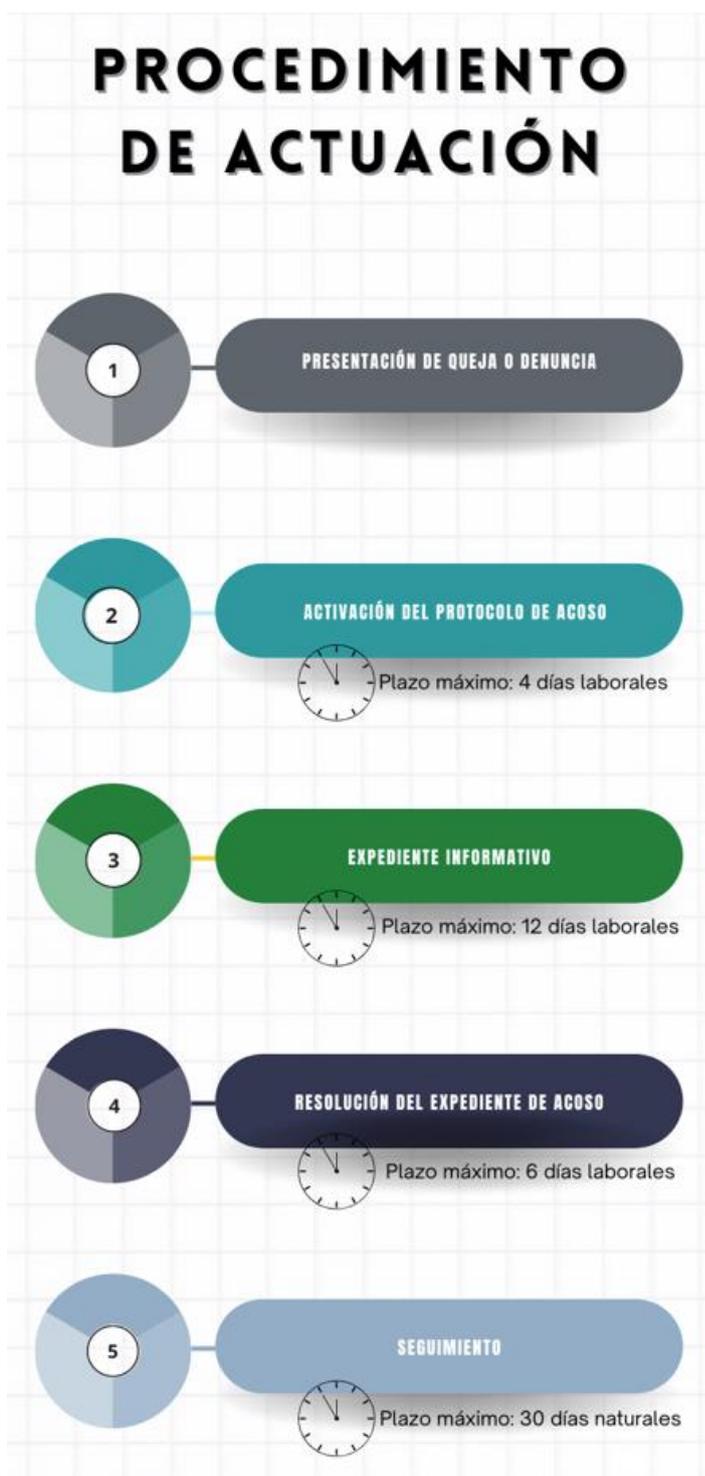
El chantaje sexual (a quid pro quo), cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

ACOSO AMBIENTAL

El acoso ambiental, cuando su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc

2.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PARA DAR CAUCE A LAS QUEJAS O DENUNCIAS QUE PUDIERAN PRODUCIRSE Y MEDIDAS CAUTELARES Y/O CORRECTIVAS APLICABLES.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1. La empresa designa a Rubén Ortega Portero como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Natalia Torrecilla Perrino. 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.
2. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
3. 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 serán: rubenortega@fundacionavila.es o nataliat@fundacionavila.es Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
4. Se deberá garantizar la confidencialidad absoluta de las denuncias tramitadas. Recibida una denuncia, la persona encargada de su tramitación asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
5. Una vez recibida, en el plazo máximo de 4 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
6. La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 12 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

7. Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
8. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y 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. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
9. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Fundación Ávila separará a la presunta persona acosadora de la víctima.
10. Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a Fundación Ávila a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen 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 Fundación Ávila, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

11. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Resolución del expediente de acoso

La dirección de Fundación Ávila, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 6 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 Dirección de Fundación Ávila.

En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de Fundación Ávila procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

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

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

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

La dirección de Fundación Ávila 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.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de Fundación Ávila con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa mediante correo electrónico y manteniéndose vigente de forma 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- 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.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4. MODELO FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA

Formulario queja/denuncia

Fundación Ávila. Palacio Los Serrano
Plaza de Italia, 1. 05001

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (*INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO*) frente a (*IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA*) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

En a de del 20

Fdo. *Persona interesada*

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Fundación Ávila.