

PROTOCOLO PARA LA  
PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y  
ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO  
SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN  
DE SEXO EN

**DUNA TECNICS, S.A.**

**Este protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, y por razón de sexo, tiene como objetivo crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan situaciones de acoso.**

En el protocolo se definen procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual, y por razón de sexo, a la vez que establece los itinerarios posibles para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas de éste dentro del entorno laboral Duna Tecnics.

## ■ PRINCIPIOS

En **Duna Tecnics** mantenemos nuestros valores y principios tales como derecho a recibir un trato digno, correcto, y respetuoso, respetando la intimidad y la integridad física y moral, a tener un entorno laboral saludable y exento de riesgos y a investigarse y adoptar las medidas necesarias en caso de aparecer conductas de acoso sexual o por razón de sexo; así mismo, garantizamos el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas.

Garantizamos la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo y prevenimos y detectamos situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

## ■ COMPROMISO

Con el fin de asegurar que todas las personas empleadas disfrutemos de un entorno de trabajo en el que nuestra dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y nuestra salud no se vea afectada negativamente, en Duna Tecnics corroboramos nuestro compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno de todos y todas las que la formamos, rechazando todo tipo de conducta de acoso sexual y por razón de sexo u otra discriminación, así como prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, conforme a los principios inspiradores de la normativa.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso, implantamos un nuevo procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, que sustituye al anterior, con la intención de mejor prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo.



## GARANTÍAS

- **Confidencialidad, sigilo y anonimato:** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidos por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Todas las personas que intervengamos en cualquiera de las fases del procedimiento guardaremos una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no transmitiremos ni divulgaremos información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, asignaremos códigos alfanuméricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.
- **Protección de datos:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/ CE.
- **Diligencia y celeridad e imparcialidad:** El procedimiento será ágil y rápido y ofrecerá credibilidad transparencia y equidad. El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- **Respeto y protección a las personas:** Adoptaremos las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Garantías frente a la victimización secundaria:** Proporcionaremos la ayuda que consideremos necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o re victimización, y planteando las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Garantizaremos en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- **Prohibición de represalias:** No se producirán represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta.
- **Tutela judicial efectiva:** La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

## ■ ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todas las personas que formamos **Duna Tecnics** así como personas que prestan servicios o colaboran con la empresa (becario/as, personal subcontratado, personas autónomas, personal de la empresa cliente) y será de aplicación cuando se produzcan situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (lugares públicos o privados, de descanso, instalaciones sanitarias, vestuarios, en desplazamientos incluidos el ir y venir al domicilio, viajes, asistencia a eventos, formaciones, instalaciones empresa cliente y en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual, ciberacoso, acoso digital, etc.).

## DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### ■ ACOSO SEXUAL

Según el **art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** 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.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que puedan ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se puedan considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

### ■ TIPOS DE ACOSO SEXUAL

**Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural.**

- **Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual:** El sujeto activo es un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. 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.
- **Acoso sexual ambiental:** Las personas que lo realizan mantienen una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, generar un contexto intimidatorio, hostil, humillante, u ofensivo. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.



## ■ CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

- **Conductas verbales:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual. Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida y las preferencias sexuales de una persona. Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- **Conductas no verbales:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual. Grabar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.
- **Físicas:** Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.), abrazos o besos no deseados, o acercamiento físico excesivo o innecesario, especialmente en los casos en los que la persona acosada está a solas con la que acosa. Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona. Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones laborales (chantaje sexual).

## ■ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 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. La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo. Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

## ■ CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- La exclusión intencionada de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- El humor sexista.
- Decir insultos basados en el sexo y/o a la orientación sexual de la persona trabajadora.



## ■ ACOSO DIGITAL.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, teléfono y redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia. Entre los diferentes tipos de acoso cibernético podemos encontrar:

- Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos.
- Hacer correr rumores o fotografías de índole sexual alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.)
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial de índole sexual sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona en tema sexual.
- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor de índole sexual sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.





- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede sexualmente o persigue a una persona.
- Perseguir e intimidar sexualmente a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fórums, chats en grupo, videojuegos, etc.).
- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje sexual online.

## ■ MEDIDAS

Este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- Medidas preventivas, incluyendo la declaración de principios, la definición del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo. Así mismo, medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Medidas proactivas de actuación frente al acoso de sexo para dar cauce a las denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
- Medidas de reactivas y de restitución de los derechos de la víctima.

## ■ MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, sensibilizaremos y nos formaremos en las diferentes formas y tipos de acoso así como en los procedimientos, y mantendremos el principio de corresponsabilidad de las personas que formamos **Duna Technics**.

## ■ MEDIDAS PROACTIVAS

Constituimos una **Comisión Instructora** para el tratamiento de las denuncias de acoso, quien se encargará de tramitar todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.



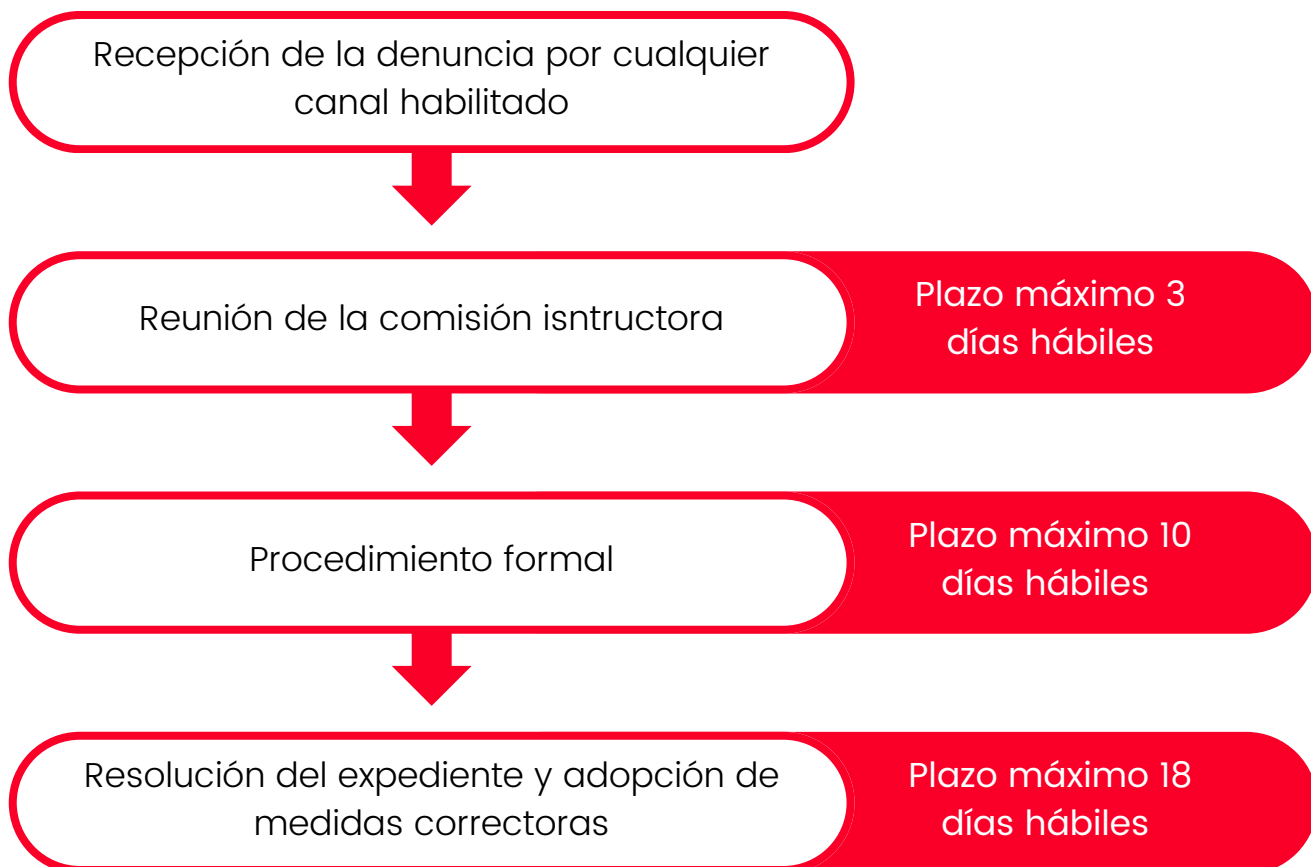
**La Comisión Instructora estará integrada por:**

**Departamento Legal:** Doña Silvia Rodríguez  
**Agente de Igualdad:** Doña Érica Álvarez  
**RLPT:** Comisión ad hoc.

Esta Comisión será la encargada de instruir el expediente y vigilar que se respeten los principios que se recogen en el procedimiento. Tendrán el deber de sigilo profesional sobre el expediente. Las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría:

## ■ PROCEDIMIENTO

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



## RECEPCIÓN DE LAS DENUNCIAS

La persona que conozca la existencia de una conducta de acoso deberá reportarla inmediatamente.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia de situación de acoso, además del medio principal de entrada que es el Canal de Denuncias accesible desde nuestra web, en Duna Tecnicos contamos con la cuenta de correo o mail [comiteantiacoso@dunatecnics.com](mailto:comiteantiacoso@dunatecnics.com) a la que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la denuncia y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias.

En caso de que el denunciante utilice la vía del mail para comunicar la situación de acoso, con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia incluirá la misma en el Canal de Denuncias de Duna Tecnicos que proporcionará el anonimato, si se desea, la confidencialidad y la conservación posterior según los principios rectores de la LOPD.

Cualquier reclamación tendrá presunción de veracidad y no se tomarán represalias.

Todo/a aquel/la que formule una denuncia deberá hacerlo según un principio irrenunciable de buena fe, con razones suficientes y pruebas objetivas que demuestren la existencia del incumplimiento.

La Comisión Instructora se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, valorando si la información aportada ha de ser investigada y los recursos, métodos y procedimientos adecuados para la investigación de cada denuncia teniendo en consideración la naturaleza y gravedad de la misma. Una vez valorada, se pondrá en conocimiento del Departamento de Personas.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva tomaremos las medidas cautelares y se dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

A solicitud de la persona informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de cinco días. En su caso, se advertirá a la persona informante de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679.



**En el anexo I de este protocolo recoge el modelo de denuncia con todos los datos necesarios para la resolución. Es importante:**

- Exposición clara y detallada de los hechos.
- Identificación del lugar en los que hayan tenido lugar.
- Identificación de las personas involucradas con el comportamiento denunciado o con conocimiento del mismo.
- Momento en el que ocurrió o ha estado ocurriendo el hecho
- Aportar, si se considera necesario, documentos, archivos u otra información que se estime relevante para la evaluación y resolución de la denuncia.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical a lo largo de todo el procedimiento.

## **PROCEDIMIENTO**

Como primera medida del procedimiento se podrán adoptar medidas cautelares para resolver la situación del acoso de forma urgente y eficaz y dependerá de la voluntad de expresa la víctima. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

La comisión instructora realizará una investigación en la que se resolverá la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Como criterio general, la duración máxima estimada de esta fase de investigación será de 10 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación,



necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo.

Se creará un expediente con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

La comisión instructora realizará una investigación en la que se resolverá la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Como criterio general, la duración máxima estimada de esta fase de investigación será de 10 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo.

Se creará un expediente con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

## **RESOLUCIÓN**

La Comisión Instructora elaborará un informe en un plazo no podrá exceder de los 10 días hábiles computados desde la finalización de la fase de investigación.

### **El informe incluirá la siguiente información:**

- Una exposición de los hechos relatados junto con el código de identificación de la comunicación y la fecha de registro.
- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas con el fin de comprobar la verosimilitud de los hechos.
- Conclusiones y propuesta de acciones



La Comisión Instructora trasladará el informe a la Dirección del Departamento de Personas.

## ■ MEDIDAS REACTIVAS Y DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.

**La Dirección del Departamento de Personas**, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En todo caso, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán notificadas, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

## ■ SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y se levantará acta donde se recogerán las 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. El acta se remitirá a la Dirección del Departamento de Personas de la empresa, y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas de confidencialidad

## ■ VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia de nuestro plan de igualdad, así como los periodos de revisión, máximo cuatrienal. Podrá revisarse anticipadamente en caso de que se den circunstancias que lo motiven según la Comisión instructora.



## FIRMA PARTE SOCIAL

<b>Erica Álvarez</b> Repr. Trab. Comité USOC	<b>Said Taizi</b> Repr. Trab. Comité CCOO	<b>Alejandro Varón</b> Repr. Trab. Comité CCOO	<b>Isabel Borraz</b> Repr. Trab. Comité CCOO
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:

<b>Raúl Castillo</b> Repr. Trab. Comité CCOO	<b>María Luz Catalán</b> Repr. Trab. Comité CCOO	<b>Idoia Muñóz</b> Repr. Trab. Comité USOC	<b>Sergio Calahorro</b> Repr. Trab. Comité CCOO
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:

## FIRMA EMPRESA

<b>Ignacio Fernández</b> Director	<b>Silvia Rodríguez</b> Asesora
Firma:	Firma:

<b>Diana Holguin</b> RRHH	<b>Angel Montané</b> Asesor
Firma:	Firma:

## ■ ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.

Persona que ha sufrido el acoso: \_\_\_\_\_  
Otras (especificar): \_\_\_\_\_

### Presunto tipo de acoso

- Acoso Sexual
- Acoso por razón de sexo

### Datos personales de la persona afectada

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ NIF: \_\_\_\_\_  
Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_ Centro de trabajo: \_\_\_\_\_  
Departamento: \_\_\_\_\_  
Tipo de contrato/vinculación laboral: \_\_\_\_\_  
Dirección a efectos de notificaciones: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

### Datos personales y profesionales del presunto/a acosador/a

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_  
NIF: \_\_\_\_\_  
Dirección: Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Centro de trabajo: \_\_\_\_\_