

**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN
Y
ACTUACIÓN
POR CONDUCTAS CONTRA
LA LIBERTAD SEXUAL Y LA
INTEGRIDAD MORAL EN EL
TRABAJO**

SIAD 24 GALICIA, S.L.
17/03/2023

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	3
3. CONCEPTOS EN MATERIA DE ACOSO	4
3.1. ACOSO SEXUAL	4
3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	6
3.3. ACOSO PSICOLÓGICO	6
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO	7
4. MEDIDAS PREVENTIVAS	8
5. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN	9
5.1 PROCEDIMIENTO INFORMAL	9
5.2 PROCEDIMIENTO FORMAL	10
6. PROTECCIÓN DE DATOS	13
7. CONCLUSIONES	13
8. POLÍTICA DE INFORMACION, DIVULGACION E SENSIBILIZACIÓN	14
ANEXOS	15

1. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento del derecho a la igualdad, a la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, así como, la no discriminación en el trabajo, son derechos inviolables inherentes a todas las personas garantizados en la Constitución Española.

Este protocolo pretende dar respuesta a las necesidades detectadas en la empresa SIAD24 Galicia, S.L. para contar con un instrumento que permita actuar y/o prevenir los casos en los que se produzcan denuncias conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Este protocolo se implantará en la totalidad de la empresa siendo los miembros participantes y de trabajo conjunto los integrantes de la **Comisión de Igualdad**.

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificado, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual establece que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que “todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/as trabajadores/as: los riesgos psíquicos”

Desde SIAD24 Galicia, S.L se ha elaborado el presente protocolo que tiene por objeto prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

En este documento definiremos las conductas a prevenir, así como las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto de los citados delitos y conductas.

Por este motivo, hemos establecido un procedimiento de actuación eficaz y ágil que se pondrá en marcha en caso de que se denuncie la comisión de un delito y otras conductas de este tipo.

La confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas estarán garantizadas en todo momento, así como de todas aquellas personas que intervengan en el proceso.

Es importante destacar que la elaboración de este protocolo incumbe a toda la plantilla de SIAD24Galicia, S.L al mismo tiempo que establece una responsabilidad de todos los/as trabajadores/as de cumplir las disposiciones establecidas.

En este sentido, y debido a las características empresariales de la organización, incluimos también la posibilidad de que se produzca una situación de este tipo en otro ámbito diferente, no únicamente entre trabajadores/as, sino también de las personas usuarias hacia los/as trabajadores/as de SIAD24 Galicia, S.L.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en SIAD24 Galicia, S.L., en cualquiera de sus centros de trabajo.

Hacemos referencia a situaciones de acoso tanto entre el personal de la plantilla como de las personas usuarias de los centros de trabajo hacia la plantilla, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Es importante dejar claro que el protocolo de acoso de la entidad irá siempre enfocado a subsanar las problemáticas que puedan surgir en ambas vías.

En caso de que la situación de acoso pudiera producirse fuera de cualquiera de los Centros de trabajo, deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo y que por tanto tiene su inicio en el lugar de desempeño laboral.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas. Ofreciendo siempre una alternativa viable a la persona presuntamente acosada

como el cambio de turno o cambio de centro de trabajo como medida preventiva.

3. CONCEPTOS EN MATERIA DE ACOSO

3.1. ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A continuación, podemos señalar conductas constitutivas de acoso sexual las enumeradas a continuación:

1. **Conductas constitutivas de acoso sexual:**

- Conductas verbales
- Insinuaciones sexuales molestas
- Propositiones 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
- Comunicaciones (notas, llamadas telefónicas, correos electrónicos, wasap, etc.), incluidos las realizadas en el ámbito digital, de contenido sexual y de carácter ofensivo
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2. **Conductas no verbales**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Uso de material pornográfico en el centro de trabajo.

3. Conductas físicas

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario e intimidatorio. Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico no deseado.
- Toda agresión sexual.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedar solo/a con otra persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- Agresiones sexuales, uso de la fuerza para intimidar y obtener favores sexuales.

3.1.1. Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- Acoso “quid pro quo”

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa (incluimos a las personas usuarias de los centros que gestiona SIAD24 Galicia, S.L)

3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

- *Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo*

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculización y desprecio de las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por su sexo.
- Realización de las conductas anteriores con personas LGTBI+.
- Asignación de un trabajo de responsabilidades inferior a su capacidad o categoría profesional por razón de su sexo u orientación sexual.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad de la misma, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o plazos irracionales por razón de embarazo o maternidad o asignarle trabajos de menor categoría.
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho por embarazo o maternidad.

3.3. ACOSO PSICOLÓGICO

El acoso psicológico en el trabajo es una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo y/o en el ámbito digital, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso

psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona. Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos.

El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO

- Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

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

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

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

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

Como método de prevención y para evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, SIAD24 Galicia, S.L hará una **divulgación** exhaustiva del protocolo a través de: correo electrónico a toda la plantilla de la empresa y cualquier otro medio que pueda servir para la divulgación (boletines informativos, revista interna...)

La Comisión de Igualdad será la que vele por el cumplimiento del protocolo y por dar visibilidad a un tema tan preocupante como el que nos ocupa.

SIAD24 Galicia, S.L también proporcionará **formación** específica a aquellas personas de la organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, dentro de su Plan de Formación anual, nuestra empresa se compromete a llevar a cabo charlas específicas en esta materia para todo el personal, además de cualquier otra acción que se estime necesaria y que aporte un apoyo importante para el cumplimiento de los fines del protocolo. Se promoverá la sensibilización y se ofrecerá formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Evidentemente, el protocolo será actualizado y modificado en función de las necesidades detectadas en cada momento.

SIAD24 Galicia SL garantizará los derechos laborales y de protección social de las víctimas, ofreciendo siempre una alternativa viable para la presunta persona acosada, como el cambio de turno o cambio de centro de trabajo, como medida preventiva.

5. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

5.1 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, las personas encargadas iniciarán un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez confirmada la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, las personas encargadas se limitarán exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e

intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un **plazo máximo de siete días laborables**; en principio se debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato a la Comisión de Igualdad.

5.2 PROCEDIMIENTO FORMAL

- Denuncia

La denuncia del caso detectado se realizará por escrito por la persona afectada o mediante el uso del Canal Responsable de SIAD24. La persona responsable del Canal Responsable de SIAD24 en el plazo máximo de 48 horas, enviará la denuncia recibida a la Comisión de Igualdad para el inicio de las actuaciones correspondientes.

A partir de aquí, se comenzará a llevar a cabo una investigación para poder obtener los máximos detalles e información posible. Establecemos que la denuncia contenga al menos los siguientes epígrafes:

- Personas implicadas (personas pertenecientes a la plantilla de SIAD 24 Galicia, S.L o personas usuarias de los Centros gestionados por la entidad)
- Tipos de conductas a las que hacemos referencia
- Fechas y lugares en donde tuvieron lugar las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

- Confidencialidad y protección de las personas afectadas

Como principio fundamental en el proceso se protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como la protección total y absoluta de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, siempre valorando las consecuencias físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona acosada.

Las investigaciones internas se realizarán con tacto, con un gran respeto y sobre un prisma de total confidencialidad.

- Funciones de la Comisión de Igualdad en este ámbito

La Comisión estudiará y valorará cada uno de los casos y podrá manejar toda la documentación en la que se haga referencia al caso.

Competencias específicas:

- Recepción de todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con las situaciones de acoso.
- Investigación de los supuestos de acoso que se planteen. Se realizarán las pruebas y entrevistas necesarias y se garantizará la total y absoluta confidencialidad.
- Preparación de un informe detallado y completo, que será enviado a las partes involucradas.
- Adoptar las medidas y actuaciones disciplinarias.
- Realizar un seguimiento periódico a cada denuncia, especificando las acciones emprendidas.

- Investigación

Cada caso se tratará de manera individualizada, y siempre se velará para que todas las personas afectadas sean escuchadas y reciban el apoyo necesario.

Se realizarán entrevistas claras, concisas y exhaustivas en donde se pueda recabar información sobre los siguientes aspectos:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo
- Relación jerárquica de las personas implicadas
- Situaciones en las que se materializa el acoso
- Si el caso se ha comentado a algún superior jerárquico y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida el caso ha afectado a la salud de la persona víctima (ayuda médica o baja)

- Si otras personas de la empresa han tenido problemas similares

- Elaboración del informe

Para elaborar el informe completo en el proceso de investigación, la Comisión tendrá que recabar información y pruebas que considere necesarias para poder garantizar los resultados. En este sentido el informe incluirá:

- Testimonios de las personas afectadas, testigos, personas implicadas...
- Declaraciones por escrito
- Informes de especialistas
- Cualquier otra evidencia importante
- Antecedentes del caso investigado
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y las pruebas obtenidas en cada caso.
- Resumen de los hechos

- Protección de la salud

- Ayuda psicológica específica para la persona afectada
- Apoyo a la persona afectada para volver a su trabajo o a otro
- Garantizar que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas.

- Adopción de medidas

Recibido el informe, y en un plazo máximo de 5 días naturales, la Dirección de la empresa adoptará una de las siguientes decisiones:

- El archivo del expediente
- La adopción de medidas disciplinarias, según lo establecido en el régimen disciplinario de cada uno de los Convenios Colectivos de aplicación.

Observaciones:

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho puedan corresponder.

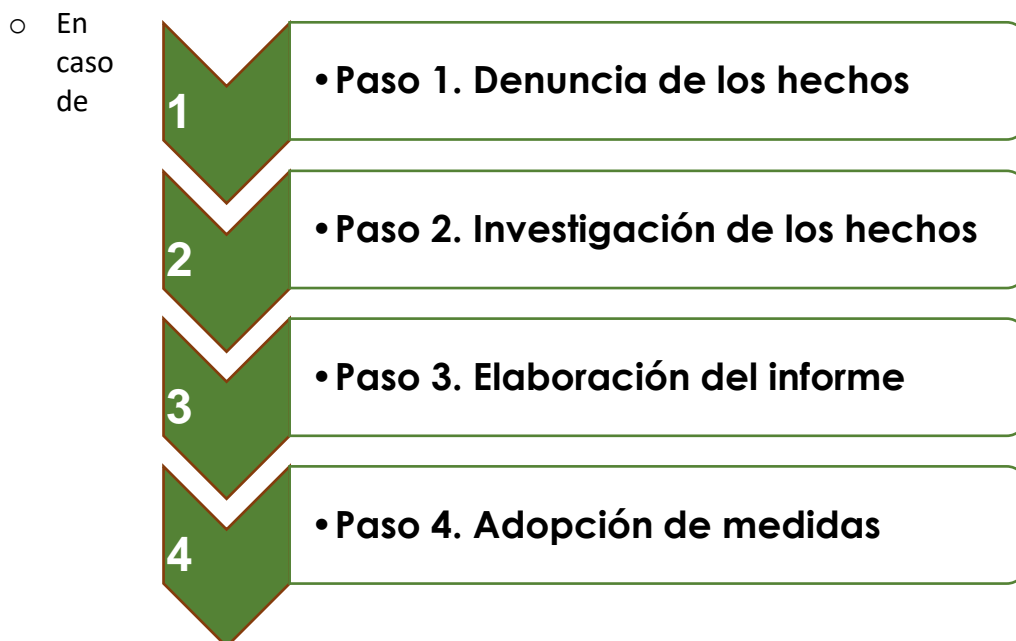
Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionados, se podría decidir dar conocimiento suficiente y amplio en el ámbito en el que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando -en todo caso- el derecho a la intimidad de las personas afectadas.

6. PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

7. CONCLUSIONES

- Siad24 Galicia, S.L no tolerará ningún tipo de acoso en el puesto de trabajo, tanto entre personas de la plantilla de trabajo como de personas usuarias de los Centros hacia trabajadoras/es.
- Toda la plantilla de SIAD24 Galicia, S.L tiene la obligación de garantizar un entorno donde se respete la dignidad y de velar porque no se produzca ningún tipo de acoso en el ámbito de la empresa.



denuncia, se garantizará la discreción con el fin de preservar la dignidad y la intimidad de todas las personas implicadas.

- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito y serán investigadas ágilmente y de forma fiable.
- Las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- El trato de las/os involucradas/os será imparcial.
- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

8. POLÍTICA DE INFORMACION, DIVULGACION E SENSIBILIZACIÓN

- Se deberá garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el cuadro de personal de la Entidad, tanto a nivel social como empresarial.
- En el documento de divulgación deberá constar el nombre y cargo de las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad y de cómo hacer una denuncia.
- Por lo menos una vez al año se actualizará la formación del personal en esta materia, especialmente las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad.

ANEXOS

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

_____, como persona designada por la Entidad a intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes durante las fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad durante todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que puedan ser causa de alguna de estas conductas.

Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado

MODELO DE DENUNCIA FORMAL

NOMBRE DE LA PERSONA QUE HACE LA DENUNCIA:	
DNI:	
TIPO DE CONDUCTA	
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo/otros
<input type="checkbox"/>	Mobbing laboral (especificar)
<input type="checkbox"/>	Otras conductas
Puesto de trabajo	
Centro de trabajo	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	

Pruebas que aporta para hacer la denuncia:

En el caso de testigos, indique nombre y apellidos:

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado