

**ANEXO III**

**Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, de género y acoso laboral**



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O LABORAL EN FUNDACIÓN TRIÁNGULO

## I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

En el convencimiento de que la cultura y valores de Fundación Triángulo, están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la organización, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, suprimir todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo prolongable el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de Fundación Triángulo de cualquiera de sus centros, quienes tienen el deber de cumplirlo.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

*“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.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”*

Consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las trabajadoras y los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la fundación.

Por ello, Fundación Triángulo se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes **principios**:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos





degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

2. Los trabajadores y trabajadoras de Fundación Triángulo tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

3. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de toda denuncia que se presente y de los procedimientos que a consecuencia de la misma se inicien.

A tal fin, se compromete especialmente a:

- Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en relación al personal que trabaja en Fundación Triángulo a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la fundación, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.
- Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

No obstante, lo anterior se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora plantilla que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias,



considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

- Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

El presente protocolo se incorporará, como anexo, al Plan de Igualdad firmado por Fundación Triángulo.

## 2. OBJETIVOS.

El presente Protocolo tiene por objeto fijar un procedimiento de actuación ante cualquier tipo de acoso que se produzca en el ambiente laboral, para que Fundación Triángulo pueda actuar corrigiendo dichas situaciones y ayudando a su eliminación. De esta forma, cualquier persona que sea víctima de una situación de acoso o que la presencia podrá informar de la misma para que se pueda proceder a su erradicación.

Los objetivos del presente protocolo son:

- Definir las pautas para la identificación y valoración de las posibles situaciones de acoso.
- Contar con un procedimiento para poder actuar en caso de que las mismas ocurran.
- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla de las situaciones de acoso en el trabajo.
- Fomentar la sensibilización sobre un buen clima laboral.

## 3. DEFINICIONES

### **-Acoso sexual-**

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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.



Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos.
- c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.

#### **-Acoso por razón de sexo o género-**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

#### **- Chantaje sexual-**

Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

#### **- Acoso sexual ambiental-**

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y, por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc.



### - Acoso moral o psicológico (mobbing)-

Aquella situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

\*No debe confundirse el acoso psicológico con la presión o conflicto laboral, pues estos últimos hacen referencia a situaciones eventuales de desacuerdo o conflictos relacionados con la actividad laboral.

A título de ejemplo podrán ser constitutivas de acoso psicológico o mobbing las siguientes conductas:

#### Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrando archivos del equipo informático).
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, mensajes, etc. de la persona.
- Negación o dificultades para acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona por ningún canal de comunicación y siempre que la ausencia de respuesta sea injustificada o no se deba a otro tipo de causas como pueda ser la carga de trabajo, prioridades laborales o impertinencia o insustancialidad de los comentarios de los que se solicite respuesta, entre otras.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.

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

- Amenazas y agresiones físicas, verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

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.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a las actitudes, circunstancias personales, creencias, vida privada, etc.

**4. COMISIÓN INSTRUCTORA.**

La Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral es un Comité paritario destinado a valorar y tramitar las denuncias que se presenten en materia de acoso sexual y laboral con el fin de, en caso necesario, tomar las medidas oportunas destinadas a eliminar dicha situación.

Sus funciones son la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de posible acoso.

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, la Comisión Instructora intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como formal, y se constituirá una Comisión por cada denuncia interpuesta, estando compuesta la misma por dos miembros designados por el Patronato y dos personas que pertenezcan a la plantilla.

Entre estos cuatro miembros, y por mayoría, se elegirá a un instructor/a (perteneciente al patronato) que tendrá como función llevar a cabo la tramitación administrativa del expediente y su custodia, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe de su contenido, supervisar todas las actuaciones y, en su caso, elaborar el informe de conclusiones.

Cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora podrá ir acompañado de un asesor o asesora externo.

En ningún caso podrán ser miembro integrante de la Comisión Instructora las personas relacionadas con el denunciante o el denunciado, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de cualquiera de ellos y, especialmente, aquellas que pertenezcan al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación de acoso.





Para que la Comisión Instructora esté válidamente constituida será necesario que concurren todos sus miembros. Estando válidamente constituida, se entenderá que los acuerdos están válidamente adoptados cuando cuenten con el voto favorable de la mayoría de los miembros.

## **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso que se produzcan en Fundación Triángulo, llevará a cabo dos procedimientos subsidiarios. Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes.

En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará el procedimiento formal para poner fin a la situación de acoso indeseada.

Los gastos originados por la Instrucción serán a cargo de la Fundación.

Independientemente del procedimiento que se desarrolla a continuación, la víctima podrá iniciar en cualquier momento las acciones legales que considere oportunas ante los órganos judiciales o administrativos pertinentes.

### **FASES:**

#### **I. Procedimiento previo**

La intervención previa tendrá una duración de máximo 5 días laborables, que puede resumirse en las siguientes fases:

1. Denuncia: Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación o tenga conocimiento de una posible conducta de violencia laboral o sexual, podrá ponerlo en conocimiento del Patronato. En caso de que la totalidad de los miembros del Patronato fueran parte denunciada, se utilizará a los integrantes no denunciados de la Comisión de Igualdad.

Dicha denuncia deberá formularse por escrito, e incluirá a ser posible:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.



– Nombre y apellidos de los posibles testigos.

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como Anexo 1, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

2. Entrevista: La Comisión Instructora (toda o parte de ella, según se estime oportuno) mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima, la persona denunciada y las/os posibles testigos, manteniendo la confidencialidad de lo que emerge en dichas entrevistas.

3. Intervención: La Comisión Instructora (toda o parte de ella, según se estime oportuno) intercederá entre la persona denunciante y denunciada para hacer saber a esta última que hay una serie de conductas manifestadas como indeseadas por la primera, para que, de este modo, cesen dichas conductas. Y podrá proponer algún tipo de medida.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación, pasando por tanto a la fase formal.

4. Acta: La Comisión Instructora redactará un acta, en la que manifestará lo siguiente:

– Dar por desierto el procedimiento por entender, con claridad, que no se constatan las circunstancias para que se dé el acoso.

– La conclusión de la intervención previa por acuerdo entre las partes, proponiendo, al Patronato de la Fundación, las medidas que se estimen oportunas.

– La conclusión de la intervención previa sin avenencia entre las partes e inicio de la intervención formal, adoptando las medidas cautelares que estimen oportunas por parte de la fundación.

## II. Intervención formal.

Inmediatamente que finalice la intervención previa, mediante acta en la que se manifieste la falta de acuerdo, no existiendo aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento previo porque existen indicios suficientes para abrir expediente de investigación, por tratarse de un claro acoso directo, por las circunstancias del caso o por ser requerido por cualquiera de las partes, la Comisión



Instructora dará una tramitación formal a la denuncia, en la que se seguirán los siguientes pasos:

1. Entrevista: La Comisión Instructora entrevistará a la persona denunciante en el plazo máximo de los 2 días laborables siguientes a aquel en que se hubiere tenido conocimiento de la denuncia y, a la persona denunciada, dentro de las 24 horas siguientes al día en que hubiere tenido lugar la entrevista con el denunciante, informando a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y solicitándole su versión de lo ocurrido.

Esta segunda entrevista no será obligatoria para ninguna de las personas implicadas siempre que hayan sido entrevistadas en el procedimiento previo.

La Comisión Instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.

En ambas entrevistas, la Comisión Instructora:

– Informará a la persona afectada y denunciada de que la información a la que tenga acceso la Comisión Instructora y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso en que deban ser utilizadas por la organización en un procedimiento judicial o administrativo.

– Advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, tanto por su parte como por la Comisión Instructora, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista.

2. Instrucción: Tras contrastar ambas versiones, la Comisión Instructora, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, o ratificar las ya adoptadas en la fase de intervención previa, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

– Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.

– Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la Comisión Instructora seguirá las mismas tres directrices indicadas en el apartado 1 anterior referente a las entrevistas a realizar a la persona afectada y denunciada. La Comisión Instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.



– Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

– Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de 7 días laborables, ampliable por la Comisión Instructora en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

3 Informe: La Comisión Instructora elaborará, en el plazo máximo de 2 días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

– El contenido relevante de cada una de las entrevistas, tanto con la persona afectada y denunciada como con cuantas terceras personas hayan intervenido en la instrucción.

– La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.

– Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.

– Las conclusiones de la Comisión Instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:

- El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
- Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, así como ayuda psicológica o médica a las personas afectadas, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.

Si se propusiese al Patronato la adopción de medidas disciplinarias, esta impondrá las que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la Comisión Instructora podrá proponer medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de



trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas.

En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

El Patronato adoptará alguna de las medidas propuestas y lo comunicará tanto a la Comisión, como al denunciante y al denunciado.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

Se resalta el deber de colaboración en la investigación que tienen todas las personas que trabajan en Fundación Triángulo cuando sean requeridos para ello por la Comisión de Instrucción y a guardar la debida confidencialidad. No obstante, ningún trabajador quedará obligado a colaborar o emitir declaraciones que puedan perjudicar su status o su puesto de trabajo, o que pueda perjudicar su estabilidad emocional o laboral.

Así mismo, todos los plazos podrán prorrogarse cuando así se decida y sea necesario para la correcta resolución del caso.

### III. Seguimiento.

Una vez implantadas las medidas pactadas, la Comisión realizará un seguimiento de la evolución del caso con la periodicidad que se haya estimado conveniente, guardando en el expediente toda documentación que se pueda ir generando.

Se constatará si la situación de acoso ha cesado, si existen represalias sobre la persona denunciante, testigos o cualquier otra persona que haya podido intervenir en el procedimiento.

Este seguimiento se realizará al mes, a los tres meses, a los seis meses y al año; pudiendo ampliarse a juicio de la Comisión.

## 6. CONFIDENCIALIDAD

Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.



Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor decida levantarlo total o parcialmente.

A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural, deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la Comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

**A LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE GÉNERO Y LABORAL.**

Solicitante:	
--------------	--

Persona afectada:	
NIF:	
Sexo/género:	
Centro de trabajo:	
Puesto de trabajo:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	

Como solicitante **DIGO**:

Que mediante el presente escrito formulo DENUNCIA contra D./ Dña. ...., con DNI ....., que presta sus servicios en el Centro de Trabajo de ....., con el puesto de ....., a fin de que, se reúna la correspondiente Comisión de Instrucción y por la misma sean atendidas las razones que a continuación se exponen y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

**HECHOS**

PRIMERO.- Que desde ....., D./Dña. .... está padeciendo la situación de acoso que se describe a continuación:

(Relato cronológico de los hechos desde cuando ocurre, quienes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados a solucionar el conflicto, etc. Si es posible, aportar prueba de los hechos)



Por la igualdad social de lesbianas,  
gais, bisexuales y transexuales



**FUNDACIÓN TRIÁNGULO**  
Andalucía · Canarias · Castilla La-Mancha · Castilla y León · Extremadura · Madrid

SEGUNDO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita que se llame en calidad de testigos a las siguientes personas:

- .....
- .....
- .....

TERCERO.- Que considero, que la situación se podría solucionar de la siguiente forma:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

En su virtud,

SOLICITO, que se tenga por presentada esta denuncia, se sirva admitirla y se inicie el Protocolo habilitado al respecto para la resolución del conflicto y la erradicación de la situación de acoso.

Según lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (Reglamento Europeo de Protección de Datos – RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD), y de acuerdo con lo establecido en el Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral en Fundación Triángulo, el TRABAJADOR DENUNCIANTE

- Consiente
- No consiente

El tratamiento de los datos de carácter personal aquí contenidos y su traslado a todos los miembros de la Comisión para la investigación de los hechos denunciados.

Se garantiza el tratamiento de los datos conforme a lo indicado en la normativa vigente, únicamente con la finalidad de investigar y proponer las medidas oportunas, respetando la confidencialidad absoluta de los mismos.

En ....., con fecha .....

Firma:





## FORMULARIO DE DESIGNACIÓN

Mediante el presente formulario, el trabajador abajo firmante acepta de forma voluntaria su nombramiento como miembro de la Comisión de Instrucción contra el acoso.

Para llevar a cabo las tareas descritas en el protocolo de actuación y prevención del acoso en Fundación Triángulo, se compromete a:

- Salvaguardar el derecho a la intimidad tanto del denunciante, como de denunciados y testigos.
- Actuar con la debida confidencialidad ante toda queja o denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien y desarrollen a tal efecto.
- Acudir a las actividades formativas que Fundación Triángulo imparta con el fin de que obtenga las suficientes habilidades para poder actuar según lo dispuesto en el Protocolo habilitado.

**LUGAR Y FECHA:**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**DNI:**

**FIRMA DEL TRABAJADOR:**

### COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD TESTIGOS

D./Dña. ...., con DNI .....,  
trabajador/a de Fundación Triángulo en el centro de .....,  
con correo electrónico ..... y teléfono de contacto  
.....

Mediante el presente y con motivo de la condición de testigo en el procedimiento de  
presunto acoso laboral, iniciado por .....  
contra ..... me comprometo a:

- Manifestar toda la verdad de la que tenga conocimiento sobre los hechos a los que he tenido acceso como testigo.
- Actuar con la debida confidencialidad, privacidad e imparcialidad ante toda la información a la que tena acceso durante el proceso y no divulgar, bajo ningún concepto, la existencia del mismo.

**LUGAR Y FECHA:**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**DNI:**

**FIRMA:**

