



**GATE**

MODELO DE  
**PROTOCOLO**  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE LA VIOLENCIA  
DE GÉNERO EN LAS  
ORGANIZACIONES

## ¿PORQUÉ TENER UN PROTOCOLO?

El hecho de que exista un protocolo definido puede ser importante por dos razones:

| **El proceso de creación puede ser en sí mismo un espacio de reflexión, intercambio de experiencias y toma de conciencia importante.**

| **Es una forma de prevenir conductas percibidas como discriminatorias, violentas o acosadoras por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en la organización.**

| **Facilita la gestión de los casos de violencia si ocurre alguna de estas situaciones.**

Cuanto más participativa/colaborativa sea la elaboración de un protocolo, más eficaz será.

## ¿QUÉ INCLUIR EN UN PROTOCOLO?

| **Objetivos:** ¿Por qué se publica el protocolo? Es importante mencionar los principales objetivos que tiene la organización al momento de elaborar el protocolo.

| **Definiciones básicas:** Normalmente, los protocolos incluyen las definiciones de todas las conductas percibidas como discriminatorias, violentas o acosadoras por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Dar ejemplos de las definiciones incluidas facilita que las personas de la organización las identifiquen.

| **Personas/Áreas responsables:** Se debe determinar qué personas o área son responsables de velar por el respeto del protocolo y aplicar las medidas necesarias en caso de que se produzca algún caso de violencia de género en la organización. Es importante garantizar la diversidad de género en este grupo.

| **Mecanismos:** ¿Cuál sería el procedimiento si alguna de las conductas percibidas ¿Se produce discriminación, violencia o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género? El Protocolo debe determinar el procedimiento a seguir y el plazo en que deben resolverse las cosas.

Algunas organizaciones tienen mecanismos o procedimientos formales e informales, o solo uno de ellos.

| **Medidas cautelares:** Algunos protocolos incluyen medidas preventivas para proteger a la personas agredida hasta que se resuelva el caso.

## ¡DIFUNDIDLO!

Crear un Protocolo no tiene sentido si nadie en la organización sabe que este documento existe.

Informad de formas diferentes y creativas que existe el Protocolo. Cread difusión visible al respecto, como carteles en el pasillo. Otra medida muy importante que debe complementar este protocolo es la formación y talleres sobre perspectiva e igualdad de género.

Es importante que las personas nuevas que ingresan a la organización conozcan este documento y proceso, y también otras personas u organizaciones vinculadas.

## EJEMPLO DE CONTENIDO A INCLUIR EN UN PROTOCOLO

(Agrega el nombre de la organización) considera el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género como conductas inaceptables, y a través de este protocolo, (añadir el nombre de la organización) reafirma su compromiso de trabajar en la prevención y actuación frente a estas conductas. Este protocolo tiene los siguientes objetivos:

### OBJETIVOS:

| Involucrar plenamente a la comunidad en la comprensión y promoción de la igualdad de género y el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas.

| Prevenir y evitar la Violencia de Género en la organización.

| Promover el respeto de los derechos humanos en su organización.

4 | Disponer de las medidas claras necesarias para atender y resolver los casos que se presenten.

| Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

## GUÍA PRINCIPAL:

**CONFIDENCIALIDAD:** La información relacionada con una persona de la organización que sea víctima de violencia de género debe mantenerse confidencial. Esta información no debe ser divulgada sin el consentimiento de la víctima, a fin de garantizar la protección de la persona y evitar la revictimización.

**DILIGENCIA Y CELERIDAD:** el proceso se llevará a cabo lo más rápido posible y con la mayor sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las personas involucradas. La investigación y resolución del conflicto se llevará a cabo con diligencia y sin dilaciones innecesarias, de modo que el procedimiento pueda completarse con la mayor celeridad posible respetando sus garantías.

## DEFINICIONES<sup>2</sup>

### Acoso sexual:

Constituye acoso sexual toda conducta verbal o física de carácter sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando cree un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cualquier acoso sexual se considerará discriminatorio.

A modo de ejemplo y sin carácter excluyente ni limitativo, las conductas descritas a continuación podrían constituir acoso sexual:

<sup>1</sup> <https://www.uab.cat/doc/protocol-uab-en>

<sup>2</sup> <https://www.igualdadempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>  
Check our Gender Glossary infographic for more terms!

5 | Conducas vervales:

|| Presuntas insinuaciones sexuales, proposiciones o presiones para la actividad sexual;

|| Coqueteos ofensivos

|| Comentarios insinuantes, insinuaciones o comentarios obscenos;

|| Llamadas telefónicas o contactos de redes sociales no deseados.

|| Bromas o comentarios sobre apariencia sexual.

| Conducas No-Verbales

|| Exhibición de imágenes, objetos o escritos sexualmente sugerentes o pornográficos, miradas lascivas, gestos.

|| Cartas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

| Conductas físicas:

|| Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

*Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:* consiste en obligar a la víctima a elegir entre someterse a demandas sexuales, o perder o verse perjudicada por determinados beneficios o condiciones de trabajo, afectando el acceso a la formación profesional, la permanencia en el empleo, la promoción, la remuneración o cualquier otra decisión en relación con este asunto.

**Acoso sexual ambiental:** el acosador crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos de carácter sexual no deseados. Puede ser realizada por cualquier miembro de la empresa, independientemente de su cargo o condición, o por terceros ubicados de cualquier forma en el entorno de trabajo.

### Acoso por razón de sexo

El acoso basado en el sexo es cualquier comportamiento realizado en base al sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso basado en el sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que una situación que puede ser calificada como acoso por razón de sexo se da efectivamente en una realidad concreta, se requiere de la concurrencia de una serie de elementos que conforman un denominador común, entre los que destacan los siguientes:

- | Acoso, entendido como tal cualquier conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que tenga su origen en el exterior y sea percibida como tal por la persona que la sufre.
- | Ataque objetivo a la dignidad de la víctima y subjetivamente percibido como tal por la víctima.
- | Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de la persona que sufre acoso por razón de sexo no impide que concurren lesiones a otros derechos fundamentales de la víctima, como el derecho a no sufrir discriminación, un ataque a la salud psíquica y física, etc.
- | Que no es un acto aislado.
- | El motivo de estas conductas debe tener que ver con el hecho de ser mujer o por circunstancias que biológicamente sólo pueden afectarlas (embarazo, maternidad, lactancia); o que tengan que ver con las funciones reproductivas y de cuidado que como consecuencia de la discriminación social se presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de género también puede ser sufrido por los hombres cuando realizan funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se le ha atribuido a la mujer, por ejemplo, un trabajador varón que es acosado por cuidar a menores o personas dependientes.

También se considerará discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o de la expectativa de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo.

#### Algunos ejemplos

##### | Ataques con medidas organizativas:

- || Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- || Cuestionar y anular las decisiones de la persona.
- || No asignar ninguna tarea, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- || Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o proporcionar datos erróneos.

|| Asignar trabajo mucho más allá o muy por debajo de la competencia o calificaciones de la persona, o que requiera mucha menos calificación de la que posee la persona..

|| Órdenes contradictorias o de imposible ejecución.

|| Theft of belongings, documents, work tools, deletion of files from the computer, manipulation of work tools causing harm, etc.

|| Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrado de archivos de la computadora, manipulación de herramientas de trabajo causando daño, etc.

|| Manipulación, ocultación, devolución de correspondencia, llamadas, mensajes, etc. de la persona.

|| Denegación o dificultad para acceder a permisos, cursos, actividades, etc.

##### | Acciones que tienen por objeto aislar al destinatario:

|| Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus pares (aislamiento).

|| Ignorar la presencia de la persona.

|| No hablar a la persona.

|| Impedir que el resto de personas trabajadoras hablen con la persona.

|| No permitir que la persona se exprese.lf.

|| Evitar el contacto visual

|| Eliminar o restringir los medios de comunicación a disposición de la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

##### | Actividades que afecten a la salud física o psíquica de la víctima:

|| Amenazas y agresiones físicas.

|| Amenazas verbales o escritas.

|| Gritos e insultos.

|| Llamadas telefónicas de miedo

- || Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.
- || Incurrir intencionalmente en gastos en perjuicio de la persona.
- || Provocar daños en el lugar de trabajo o en los efectos personales de la persona.
- || Exigir a la persona que realice trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### | Ataques a la privacidad y reputación personal o profesional:

- || Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y el ridículo.
- || Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, tratando de que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- || Burlarse de los gestos, la voz, la apariencia física, las discapacidades,

## PERSONA/ ÁREA RESPONSABLE<sup>2</sup>

Los órganos encargados, según sus competencias, de hacer efectivos los objetivos señalados en este protocolo y los procedimientos descritos son los siguientes:

El Observatorio para la Igualdad: responsable de la atención, acompañamiento y apoyo durante la activación del Protocolo. El Observatorio elaborará un informe anual sobre los informes presentados y las medidas adoptadas (procedimiento de prevención, apoyo, acompañamiento y actuación), el cual será enviado a (mencionar aquí la persona que recibirá este informe)

La Comisión Técnica Asesora: tiene carácter permanente y es responsable de la aplicación del procedimiento de actuación técnico y especializado definido en este protocolo, así como del seguimiento de las medidas. El TAC está formado por personas expertas en sus respectivas áreas y su nombramiento tiene una duración de dos cursos académicos. Está formado por:

- | El Director del Observatorio para la Igualdad, o la persona en quien delegue.
- | El Jefe del Bufete, o la persona en quien delegue, que actúe como secretario.
- | El Jefe del Área de Prevención de Riesgos y Asistencial, o persona en quien delegue.
- | Un persona profesional en psicología con experiencia en acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia machista designado por el Rector.

Podrás determinar, de acuerdo al tipo, tamaño y características específicas de tu organización, la persona, rol o área que se va a encargar de investigar y decidir las medidas a tomar en caso de que se presente alguna situación de conducta percibida como discriminatoria, violento o acosador por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

## MECANISMOS<sup>3</sup>

Con los mecanismos que se describen a continuación, se pretende brindar soluciones tales como el correcto ejercicio de la autoridad, la protección de las normas éticas y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y demás personas que se vinculen con la organización.

Finalmente, es importante destacar que, en las intervenciones con la persona agredida, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- | Seguridad y cuidado: seguridad física y emocional y en las relaciones, paciencia para recuperar la confianza
- | Credibilidad: reconocer que lo que ha pasado está mal.
- | Tener voz y empoderamiento: escuchar su voz; generando opciones para volver a tomar el control de su vida.

<sup>2</sup><https://www.uab.cat/doc/protocol-uab-en>

<sup>3</sup>[https://www.lakalle.org/wp-content/uploads/2022/01/PLAN\\_DE\\_ACOSO\\_Y\\_VIOLENCIA\\_2022.pdf](https://www.lakalle.org/wp-content/uploads/2022/01/PLAN_DE_ACOSO_Y_VIOLENCIA_2022.pdf)

Algunas preguntas útiles para hacer durante las sesiones con la persona agredida pueden ser:

| ¿Quién ha sido perjudicado? ¿Cuál es el daño? ¿Qué es lo que está haciendo daño?

| ¿Qué necesita para restaurar el daño (esto puede dar pautas sobre qué acción tomar)?

| ¿Qué puede hacer el responsable para reparar el daño y restablecer las relaciones (si es deseable por parte del responsable)?

## PLAN DE ACOSO Y VIOLENCIA

La Comisión Técnica Asesora estudiará y evaluará cada caso individualmente, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución del conflicto y/o denuncia de acoso. Toda la información analizada y tratada a lo largo del procedimiento se mantendrá siempre en estricta y máxima confidencialidad. Para garantizar la imparcialidad del procedimiento, las personas que realicen las investigaciones no deberán tener relación alguna con el denunciante y el denunciado, y, siempre que sea posible, recurrirán a personas ajenas al centro de trabajo o incluso a profesionales externos. Los miembros de la Comisión Técnica Asesora velarán siempre por el anonimato del denunciante.

A los efectos de una comprensión cabal de los procedimientos y de las implicaciones jurídicas derivadas del asunto, y con el fin de salvaguardar debidamente los derechos fundamentales de las personas, la Comisión Técnica Asesora podrá contar con el asesoramiento de profesionales externos especializados.

## CANALES DE DENUNCIA (BUZÓN ANÓNIMO).

La presentación de denuncias podrá ser realizada por cualquier persona, además de la víctima, que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar la situación a cualquier miembro del comité, utilizando el siguiente soporte de comunicación:

Para el BUZÓN ELECTRÓNICO se habilita la siguiente cuenta de correo electrónico:

La solicitud puede ser presentada por escrito por el denunciante o a través de colegas. La solicitud también puede ser presentada por mandos intermedios (Coordinadores). Las solicitudes presentadas por persona distinta del afectado deberán ser corroboradas por éste.

En la solicitud por escrito se debe incluir los hechos y actuaciones que se consideran constitutivos de acoso y la firma del denunciante o solicitante.

Los destinatarios y los encargados de canalizar las denuncias y denuncias de acoso serán: añade la persona/personas de tu organización que estarán a cargo.

En la medida de lo posible, las personas que formen parte de este comité deberán tener formación previa en perspectiva de género, resolución de conflictos y mediación.

La Comisión Técnica Asesora será la encargada de recibir la denuncia y únicamente los integrantes de este comité tendrán acceso a la información de las denuncias, así como a la aceptación o rechazo de la denuncia, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctivas. en cuanto al acoso.

Toda persona que sea miembro de la Comisión Técnica Asesora quedará automáticamente inhabilitada para formar parte de la misma cuando se encuentre inmersa en un proceso de hostigamiento, o afectada por una relación de parentesco, afectividad, amistad o enemistad manifiesta, superioridad o jerarquía inmediata, subordinación, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto de la persona afectada, ya que estas circunstancias pueden poner en duda su objetividad e imparcialidad en el proceso. Si ella es la denunciante o el sujeto de la denuncia, quedará inhabilitada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En el caso de ser el Responsable de Gestión del Talento Humano, será reemplazada por otra persona del Equipo Directivo o, en su defecto, de la Junta Directiva.

LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE ACOSO, en caso de denuncia, serán:

| Atender a la persona que solicita asistencia siguiendo las siguientes premisas como principios: CONFIDENCIALIDAD, PROFESIONALIDAD E INMEDIACIÓN.

| Investigar los casos de manera OBJETIVA y NEUTRA, con discreción y estricta confidencialidad.

| Recomendar la adopción de medidas cautelares, en caso de ser necesario.

| Realizar reuniones o mediaciones cuando resulte procedente e indispensable para el cumplimiento del objeto de este protocolo.

| Emitir informes con soluciones que reflejen las conclusiones y propuestas de resolución y/o sanción.

| Dar seguimiento a los casos denunciados de acoso, incluyendo decidir sobre el apoyo psicológico a la víctima, si se considera necesario.

| Llevar a cabo cualquier acción que estime conveniente y necesaria para asegurar el respeto de los derechos de las personas profesionales.

## PROCEDIMIENTO INFORMAL

Antes de iniciar un procedimiento formal, la entidad promoverá el intento de una solución informal, que consistirá en llegar a un acuerdo, a través de un proceso de mediación.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al imputado las consecuencias ofensivas e intimidatorias generadas por su conducta es suficiente para solucionar el problema.

La Comisión Técnica Asesora llevará a cabo el procedimiento siguiendo los siguientes pasos:

- | Realización de reuniones del equipo del Plan de Acoso para la valoración del caso buscando la mayor eficacia para la resolución de la situación y revisión de la denuncia de acoso recibida por el buzón electrónico.

- | Realizar entrevistas individuales con las personas involucradas; y realizar las acciones que estime necesarias para aclarar la situación y llegar a una solución aceptada por ambas partes.

- | El plazo máximo para TERMINAR EL TRÁMITE SERÁ DE 20 DÍAS, contados a partir de la presentación de la denuncia.

- | En caso de no encontrar una solución aceptada por ambas partes, se iniciará el trámite formal.

En el procedimiento informal, la Comisión de Acoso intentará resolver el conflicto de forma ágil y dialogada, realizando un PROCESO DE MEDIACIÓN, con la intervención de un equipo del PLAN DE ACOSO, o en su defecto por una comisión de personas específicamente designadas para el conflicto. Se evaluará la posibilidad de traer a una persona externa, según el caso, para cumplir con los principios de imparcialidad, neutralidad y confidencialidad.

El mediador citará por escrito a las partes, a fin de tratar de solucionar el problema. La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. Este carácter voluntario se extenderá a todo el proceso incluyendo la solución final que deberá ser aceptada por las partes.

Los mediadores impulsarán y facilitarán el procedimiento y serán los encargados de las soluciones a llevar a cabo.

La persona mediadora recibirá la información y documentación requerida y podrá realizar las actuaciones que estime oportunas. Podrá convocar una reunión de mediación con las partes. Las partes podrán asistir a esta reunión acompañadas de quién estimen conveniente. EL ACTA DE MEDIACIÓN DEBERÁ SER FIRMADA POR LAS PARTES Y POR EL MEDIADOR.

En caso de aceptación de la propuesta del mediador, el control y seguimiento de las medidas propuestas será realizado por la Comisión de Acoso, que informará al Equipo responsable y establecerá la finalización del proceso..

## PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento formal se iniciará en los siguientes casos:

- | Cuando alguna de las partes ha rechazado el procedimiento informal o el proceso de mediación

- | Cuando las medidas propuestas en la mediación no hayan resuelto el conflicto.

- | Cuando el estado físico o psíquico del presunto acosado aconseje no acudir a la mediación.

- | Cuando el procedimiento informal resulte infructuoso o inadecuado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

Durante el procedimiento formal, la Comisión decide cuantas pruebas estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando oportunidad a las partes y testigos que considere, guardando estricta confidencialidad sobre el procedimiento. Concluirá con un informe, en el que se reflejarán las conclusiones alcanzadas y las medidas a adoptar.

Si existiera acoso, se tomarán las medidas correctivas y punitivas que correspondan de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable a la persona denunciada.

El Comité de Acoso se reunirá dentro de los VEINTE DÍAS NATURALES y designará a las personas encargadas de resolver el conflicto. Si se considera necesario, se podrá solicitar la incorporación de asesores externos para ayudar en la toma de decisiones.

La organización, mediante formación o asesoramiento externo, dispondrá de profesionales expertos en riesgos psicosociales capaces de realizar la investigación. Estos expertos profesionales trabajarán e informarán al comité.

La Comisión realizará las acciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso moral, sexual o por razón de género, para lo cual solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes, etc., puedan servir para esclarecer el asunto. Asimismo, convocará por separado a las partes ya cuantas personas sean necesarias.

La Comisión se reunirá con las partes por separado, y las partes podrán estar acompañadas por un

Cada una de las partes podrá proponer la participación en el proceso de investigación de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, ya sea por haber sido testigos de la situación o por ser expertos en la materia.

Este informe, que tendrá carácter vinculante, será comunicado a las partes y al Equipo Directivo de la entidad. El informe puede concluir

- | La apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave
- | La apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave fundada en indicios motivados de acoso.
- | La propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, prevención de riesgos psicosociales.
- | La conclusión de que no existen conflictos ni comportamientos especiales.

## PLAN DE ACOSO Y VIOLENCIA

Cuando no fuere posible establecer los hechos, el denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que se demuestre fehacientemente la falsedad de las denuncias, en cuyo caso se iniciará el correspondiente expediente disciplinario.

Cuando el proceso llega a su fin, se proponen una serie de medidas:

- | El control y seguimiento de las medidas propuestas en el informe vinculante será realizado por la Comisión de Acoso, que informará oportunamente al Equipo Directivo y establecerá la finalización del proceso.
- | Revisión del protocolo. Es recomendable establecer previamente una evaluación periódica del protocolo.

El procedimiento puede dar lugar a medidas preventivas inmediatas y cautelares o a la revisión de la evaluación de riesgos psicosociales y a la planificación de

medidas preventivas para llevar a cabo mejoras organizativas, que reduzcan o controlen la exposición a los factores de riesgo mencionados, tales como:

- | Se velará por el cumplimiento del Plan de Cuidados con el fin de evitar situaciones de violencia y acoso dentro de la asociación y no hacer uso de este plan.
- | El Plan de Acoso se dará a conocer a todas las personas que se incorporen a la Asociación (incluidos voluntarios y becarios).
- | El plan se revisará en los momentos en que todos los trabajadores se reúnan para su conocimiento, seguimiento y mejora (EPI, por ejemplo).
- | Se impartirán acciones formativas a todas las personas trabajadoras, voluntarias y becarias de la organización cuyo contenido se centrará en: comunicación no violenta, estilos de comunicación, micromachismos en el entorno laboral, etc., con el fin de prevenir situaciones de violencia en cualquier grado.

EN TODOS LOS CASOS LOS MECANISMOS DEBEN PROTEGER A LA VÍCTIMA Y TENER EL OBJETIVO DE REPARAR Y EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN.

## MEDIDAS CAUTELARES<sup>4</sup>

Teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, la adopción de medidas cautelares para evitar el contacto entre el afectado y el denunciado (por ejemplo: cambio de horario, cambio de grupo de trabajo, etc.), así como para realizar el acompañamiento del persona afectada más fácil.

Las medidas cautelares adoptadas no prefiguran en ningún caso el resultado final de este procedimiento. No podrán adoptarse medidas que puedan causar un daño de difícil o imposible reparación para las personas interesadas o que impliquen una vulneración de sus derechos.

En todo caso, estas medidas caducan con la ejecución de la resolución que pone fin al procedimiento.

<sup>4</sup> <https://www.uab.cat/doc/protocol-uab-en>

## EJEMPLO DE FORMULARIO DE DENUNCIA<sup>5</sup>

Persona que reporta los hechos
Persona que ha sufrido el acoso/abuso/violencia
Otros (Especicar):
Datos de la persona que ha sufrido acoso
Nombre:
Apellidos:
ID:
Puesto:
Tipo de contrato/relación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

<sup>5</sup> <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

Detalles de la persona agresora
Nombre y apellidos:
Tipo de contrato/relación laboral:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:
Descripción de los hechos
Incluya una relación de los hechos denunciados, adjuntando cuantas hojas numeradas sean necesarias, incluyendo las fechas en que ocurrieron los hechos, siempre que sea posible.
Testigos y/o pruebas
Si hay testigos, indicad nombres y apellidos
Adjunte los medios de prueba que considere oportunos (indique cuáles):
Solicitud
La denuncia o denuncia de acoso (INDICAR SI SEXUAL O POR SEXO) contra (IDENTIFICAR AGRESOR) se considera archivada y se inicia el procedimiento previsto en el protocolo:
Lugar y fecha:
Firma de la persona interesada:



**Gender**  
**Awareness** and  
**Transformation** for  
**Equality**