

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión ordinaria de 11 de junio de 2018

La actividad universitaria genera en el ámbito laboral constantes cambios y nuevos retos, a fin de lograr objetivos cada vez más competitivos, en los que influyen el desarrollo de nuevas tecnologías, la multiplicidad de tareas, las nuevas exigencias y habilidades para el óptimo desempeño en cada puesto de trabajo, las intensas relaciones interpersonales y de grupo y otros muchos factores. En este contexto, surgen nuevos riesgos, de naturaleza psicosocial, que afectan directamente a la salud de las personas que trabajan y a las organizaciones a las que pertenecen.

Entre las situaciones de riesgo psicosocial que más repercusión han tenido en el mundo de las relaciones laborales se encuentran las conductas de acoso en el trabajo. La evolución de la sociedad, la complejidad del mundo laboral, la concienciación social, han llevado a la toma de consideración de la trascendencia de este tipo de conductas, de forma que el ordenamiento jurídico viene condenando cualquiera de las manifestaciones de acoso originadas en el ámbito del trabajo (acoso moral, acoso sexual, acoso discriminatorio).

El artículo 10.1 de la Constitución española establece que "la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes (...) el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social". Asimismo el artículo 15.1 reconoce como derecho fundamental "el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes".

Por su parte, el Código Penal, en su artículo 173.1.1º, en el marco de los delitos contra la integridad moral, castiga con pena de prisión de seis meses a dos años "el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral", así como a "los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".

En el ámbito específico de las Administraciones Públicas, el artículo 14. h) del Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce el derecho de los empleados públicos "al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral". Y, por otro lado, el art. 95. b) califica como falta disciplinaria "toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo", previendo el art. 96 todo un elenco de sanciones para las faltas enumeradas en el art. 95 de la norma citada.

Por su parte, en relación con los supuestos de acoso discriminatorio por razón de sexo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, en el artículo 62 establece que, "para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario; d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, instrumentos o estrategias de gestión más idóneos que puede erigir la institución universitaria para afrontar este fenómeno".

Asimismo, desde la perspectiva de la protección de la salud en el trabajo, el artículo 4.7º, apartado d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce entre las condiciones de trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud, "todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la persona que trabaja". Finalmente, en el ámbito europeo, destaca la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2339/2001, de 16 de julio), que recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Estas referencias legales plantean la necesidad de hacer frente a las conductas de acoso en todos los ámbitos, incluyendo el de las Universidades. En este sentido, las Universidades deben rechazar expresamente las conductas de acoso en el trabajo y, por otro lado, proponer acciones de prevención y de actuación frente a éstas cuando se produzcan.

La Universidad de Huelva, tal y como dispone el art. 2 de sus Estatutos, aprobados por el Decreto 232/2011, de 12 de julio, "habrá de promover la formación integral de sus miembros, de acuerdo con los principios y valores de libertad, justicia, igualdad y pluralismo... sirviendo al objeto de promover el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales".

En este contexto, es necesaria una política universitaria activa que aborde los conflictos laborales derivados de situaciones de acoso, tanto desde la vertiente preventiva, estableciendo medidas que persigan evitar que llegue a materializarse el acoso, a través de un adecuado diseño de la organización, complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales y con estrategias de sensibilización y formación; como desde la vertiente reactiva, con fórmulas que permitan afrontar una situación de acoso ya materializada, actuando sobre las partes para acabar con las conductas violentas.

Entre estas medidas se destaca la idoneidad de las fórmulas extraprocerales para resolver los conflictos y, en especial, la adopción de protocolos de actuación en materia de acoso laboral,

que han recibido un importante respaldo mediante el Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo de 15 de diciembre de 2006.

Por tanto, con el propósito y compromiso de garantizar el respeto y dignidad de las personas en entornos de trabajo saludables y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, y sin perjuicio de que se puedan implementar otro tipo de medidas complementarias, el Consejo de Gobierno de la Universidad Huelva reconoce la necesidad y el deber de prevenir las conductas de acoso y violencia en el trabajo en el ámbito que le es propio, académico, científico y administrativo, por lo que acuerda, previa consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud, aprobar un Protocolo para la resolución de conflictos, como instrumento jurídico para luchar contra este tipo de conductas que pudieran producirse en esta Universidad, respondiendo a las exigencias de la normativa nacional y comunitaria en la materia, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del Protocolo de Prevención y actuación sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Universidad de Huelva (aprobado el 20 de junio de 2014).

1. DEFINICIONES

1.- Acoso laboral: En general, toda conducta, actitud o acción que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Pueden considerarse indicios de acoso laboral, conforme a la definición anterior, entre otros, los siguientes:

1º Dejar al profesional de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique, u ocupado en tareas inútiles o sin valor alguno.

2º Exigir resultados desproporcionados de imposible cumplimiento con relación a los medios materiales y personales que se asignan.

3º Llevar a cabo acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o frente a quienes han colaborado con las personas reclamantes.

4º Insultar o menospreciar repetidamente, reprender reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada.

5º Dificultar o impedir el desarrollo adecuado de las tareas profesionales derivadas de cada puesto de trabajo, o no proceder a su reconocimiento mediante la expedición de certificados acreditativos de las mismas.

2.- Acoso psicológico o moral en el trabajo: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno

hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

3.- **Ciberacoso:** Acto agresivo e intencionado llevado a cabo de manera repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima.

Entre las conductas más frecuentes se encuentran:

1º Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.

2º Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente. Se pueden incluir también los cuadernos de opinión en línea.

3º Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.

4º Difamación y juego sucio o outing and trickery ('salida y engaño'): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.

5º Acoso cibernético o cyberstalking: conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

4.- Otros tipos de acoso (acoso moral discriminatorio): Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, o por diversidad sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, (art. 28.2 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)

2. PRINCIPIOS GENERALES

2.1. La Universidad de Huelva se obliga a garantizar que todas las personas reciban un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, creando un entorno laboral exento de todo tipo de acoso y violencia. En este sentido, velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.), así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

2.2. La Universidad de Huelva llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a la efectiva protección de sus empleadas y empleados en caso de que se produzca una situación constitutiva de acoso, o una situación conflictiva que pueda desembocar en un supuesto de acoso en el trabajo.

2.3. La Universidad de Huelva se obliga a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en relación con las situaciones de conflicto que pudieran desembocar en un eventual acoso en el trabajo, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención y detección de conductas que pudieran derivar en una situación de acoso en el trabajo teniendo en cuenta las definiciones del apartado 2 de este documento, así como el establecimiento de un procedimiento interno y ágil para resolver las situaciones conflictivas que pudieran producirse, a fin de propiciar una solución en el seno de la propia Universidad, y contribuir, de este modo, al mantenimiento del buen clima laboral entre las personas que integran la comunidad universitaria.

3.2. El Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todo el personal de la Universidad de Huelva, siendo aplicable en particular a:

a) El personal docente e investigador, funcionario y laboral.

b) El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.

c) El personal becario, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad de Huelva, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.

3.3. En relación con el personal de empresas externas contratadas que presta servicios en la Universidad de Huelva, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley de Prevenciones de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo, en relación con las obligaciones de coordinación de actividades empresariales. Particularmente, las empresas externas contratadas deben ser informadas de la existencia de este Protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo y de que en caso de que se produzcan conductas como las definidas en el Apartado 2 entre personal de la Universidad de Huelva y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de los riesgos laborales.

4. PROCEDIMIENTO

4.1. Cauces de resolución de situaciones de acoso laboral:

Se establece como cauce para la resolución de los conflictos en materia de acoso en el trabajo el procedimiento de instrucción.

Este procedimiento se considera como un cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación o no de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución.

No obstante lo anterior, iniciado el procedimiento, se procederá a la suspensión del mismo cuando las partes convengan voluntariamente el sometimiento de la controversia al conocimiento e intervención de la persona titular de la Defensoría Universitaria.

4.2. Iniciación

a) El procedimiento se iniciará de oficio, previa audiencia de la persona afectada, o por medio de denuncia por escrito de la persona que considere que está sufriendo acoso o situaciones conflictivas que pudieran derivar en una posible situación de acoso en el trabajo, así como la persona que haya sufrido algún acto de violencia en el trabajo, haciendo constar en la solicitud (Anexo I):

1º. Nombre y apellidos de la persona afectada.

2º. Datos profesionales de la persona afectada: sobre su ubicación, Departamento, Área o Servicio al que pertenece, turno de trabajo.

3º. Categoría profesional o condición.

4º. Relación laboral o profesional existente entre denunciante y denunciado.

5º. Descripción de los hechos o acciones que considere relevantes en su situación, con identificación de la persona considerada acosadora o denunciada.

6º. Período de tiempo en el que se produjeron las conductas.

Asimismo, previa audiencia de la persona afectada, podrán presentar denuncia de una situación que pueda constituir un supuesto de acoso, aquellas personas que representen a los trabajadores y trabajadoras, o las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso, así como cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Cuando la persona denunciante no sea la propia interesada, la organización o persona denunciante estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

b) La denuncia deberá presentarse ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en sobre cerrado y, una vez realizada su recepción, el Servicio le dará traslado a la "Comisión de Admisión de Situaciones de Conflicto Laboral", integrada por el titular del Servicio de Prevención, el titular del Vicerrectorado competente en Profesorado o persona en quien delegue, así como el titular de la Gerencia o persona en quien delegue.

La Comisión efectuará un primer análisis del escrito presentado y de los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso, procediendo a:

1º. No admitir a trámite dicha solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas o cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. En todo caso, se emitirá informe motivado y se archivará el expediente, indicando las vías alternativas a emplear por la persona interesada.

2º. Admitir a trámite la denuncia e iniciar el procedimiento según lo previsto en este Protocolo.

Admitida a trámite la denuncia, se dará traslado de la misma a la "Comisión de Evaluación de Acoso laboral", que procederá en un plazo máximo de 15 días hábiles a citar a la persona afectada (y a la parte denunciante si no fuesen la misma), poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación conflictiva, así como la referencia a las pruebas que propone que avalen su denuncia, tales como testigos, escritos, etc.).

La Comisión de Evaluación de Acoso Laboral estará compuesta por cuatro miembros, nombrados, en su caso, por la Rectora o Rector, por un período de dos años:

1º. La Dirección del Servicio de Prevención o persona en quien delegue.

2º. Un profesor o profesora de la Universidad (preferentemente con titulación universitaria en Áreas de Ciencias Jurídicas y Sociales y, si es posible, con formación adecuada en riesgos psicosociales y, en particular, en materia de acoso).

3º. Un representante de la parte social, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, del sector PDI o del sector PAS, según la condición de la persona afectada.

4º. Un representante del mencionado Comité de Seguridad y Salud.

Se nombrarán suplentes con perfil idéntico a los titulares para solventar los problemas de incompatibilidad o de ausencia justificada que en el curso de un expediente se pudieran dar.

Con carácter general, la Comisión de Evaluación de Acoso Laboral estará presidida por la Directora o el Director del Servicio de Prevención y ejercerá las funciones de Secretaria o Secretario el miembro de la Comisión de menor edad.

A los miembros de la Comisión de Evaluación de Acoso Laboral les serán de aplicación los supuestos de abstención o recusación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La Comisión podrá incorporar a las personas expertas y asesoras que considere oportunas -con un límite máximo de tres-, preferentemente externas a la Universidad de Huelva, con especialización en materia de acoso laboral.

4.3. Fase de Instrucción

a) En esta fase la Comisión de Evaluación de Acoso Laboral procederá a analizar los testimonios y documentos aportados a los efectos de calificar las conductas denunciadas.

Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, dicha Comisión podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos a la situación de acoso, incorporándolos al expediente. Entre tales pruebas, y siempre que la persona afectada acceda a ello, podrá acudir a un diagnóstico médico llevado a cabo por un psiquiatra y/o informe psicológico que acredite un cuadro que pudiera ser causado por conductas como las definidas en el presente Protocolo.

Todas las personas que conforman la Comunidad Universitaria estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas por la Comisión y a guardar la debida confidencialidad.

b) La Comisión de Evaluación de Acoso Laboral resolverá en un plazo no superior a un mes desde la fecha de la recepción de la denuncia. Dicho plazo podrá ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia justificada, debiendo concluir en un plazo máximo de 2 meses.

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución. Dicho informe incluirá la información siguiente:

1º. Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

2º. Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión.

3º. Conclusiones.

4º. Una propuesta razonada de las medidas provisionales o definitivas a adoptar.

Concluido el informe, se dará traslado del mismo a las partes implicadas, que en un plazo máximo de diez días hábiles a su recepción podrán formular alegaciones a la propuesta razonada de las medidas a adoptar para la resolución del problema. Consideradas las alegaciones oportunas de las partes, en el plazo máximo de diez días hábiles desde su recepción, el informe definitivo será remitido a la Rectora o Rector para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias. Dicho informe, tras las alegaciones de las partes, será también notificado a éstas.

No obstante lo anterior, cuando la Comisión considere que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso laboral, se dará traslado del expediente a la Rectora o Rector, en un plazo máximo de 5 días hábiles, desde que concluya la instrucción, proponiendo la incoación del correspondiente expediente disciplinario y si fuera procedente, proponiendo a la Rectora o Rector el traslado al Ministerio Fiscal.

En otro caso, la Comisión podrá proponer medidas dirigidas a resolver la situación, que serán las establecidas en el propio informe, pudiendo solicitar, en su caso, asesoramiento técnico al Servicio de Prevención para la elaboración de un plan específico de medidas. El plan de medidas propuesto, una vez aprobado por la Rectora o Rector, será remitido a la persona responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado, junto con un resumen del informe de la Comisión de Evaluación. En un plazo no superior a un mes desde la comunicación, la persona responsable deberá responder por escrito a la Comisión de Evaluación de Acoso Laboral de las medidas adoptadas. De dicha comunicación se informará a la Rectora o Rector y a las partes implicadas.

Si la Comisión de Evaluación de Acoso Laboral concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a la persona o personas responsables.

La Comisión de Evaluación de Acoso Laboral podrá archivar las actuaciones en caso de desistimiento de la persona denunciante -salvo que de oficio procediera continuar con el procedimiento- así como por falta de objeto.

c) Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Protocolo.

5. GARANTÍAS

5.1. En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. En particular, todas las personas consultadas o informadas en los procedimientos establecidos en este Protocolo estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida o notificada -ya sea en forma escrita u oral- o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

5.2. La investigación por parte de la Comisión de Evaluación de Acoso Laboral será llevada con la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona pretendidamente acosadora.

5.3. Con carácter preventivo y durante la tramitación de este procedimiento, la Comisión de Admisión o la Comisión de Evaluación de Acoso Laboral, podrá solicitar a la Rectora o Rector la adopción de medidas cautelares, con el fin de evitar otro tipo de problemas o el agravamiento de la situación inicial. Entre estas medidas podrá acordarse el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluso el traslado provisional de cualquiera de las mismas a otro puesto de trabajo. La asunción de esta medida cautelar requerirá informe previo del responsable de la Unidad o del Departamento de la Universidad afectado o, en su caso, del órgano superior.

5.4. Corresponderá al Servicio de Prevención el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas dirigidas a resolver las situaciones de conflicto.

5.5. La Universidad de Huelva garantizará que las personas que planteen una denuncia por acoso laboral y las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de represalia alguna.

5.6. Con carácter general, el Servicio de Prevención, al finalizar el procedimiento, informará al Comité de Seguridad y Salud de las resoluciones adoptadas, garantizando la debida protección de la intimidad de las personas implicadas.

6. DIFUSIÓN Y EVALUACIÓN

El Servicio de Prevención de la Universidad Huelva, procederá a dar la oportuna difusión de la institución del Protocolo a través de la página web de la Universidad y otros medios de comunicación.

El Servicio de Prevención realizará una evaluación periódica anual que evidencie el cumplimiento de los objetivos de este Protocolo y el uso de las diferentes medidas recurriendo a datos estadísticos desagregados por sexo.

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Servicio de Prevención.
- Dirección de: _____
- Representantes de los Trabajadores
- Otros: _____

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y Apellidos: _____

NIF: _____ Sexo: _____

Teléfonos de contacto: _____

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Departamento o servicio al que se adscribe:

Área administrativa (en su caso): _____

Área de conocimiento (en su caso): _____

Centro/Oficina: _____

Vinculación Laboral:

- Indefinido
- Definido Temporal

Vinculación Funcionarial:

Categoría profesional o condición: _____

Antigüedad: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PERÍODOS EN LOS QUE SE PRODUCEN

DOCUMENTACIÓN ANEXA

NO

SI (Especificar): _____

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de resolución de conflictos en materia de acoso laboral

Huelva, _____ de _____ de 20_____

Fdo.: _____

(Firma de la persona interesada)