

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE GRUPO LINCE ASPRONA SLU



fundación  personas

 Plena  
Inclusión

OCTUBRE 2016

-Revisado Junio 2017-

[igualdad@grupolince.com](mailto:igualdad@grupolince.com)

## INDICE

1. Introducción.....	3
2. Definiciones.....	4
3. Declaración de principios.....	5
4. Objeto y ámbito de aplicación.....	6
5. Órgano responsable.....	6
6. Procedimiento de actuación.....	7
7. Elaboración del Expediente Informativo.....	10
8. Seguimiento, revisión y control.....	11
9. Medidas para la prevención del acoso.....	11

## ANEXOS

I. Conductas consideradas como acoso .....	13
II. Modelo de denuncia .....	15
III. Modelo de compromiso de confidencialidad .....	17
IV. Modelo de expediente informativo .....	18

## 1. Introducción

La Constitución Española reconoce en varios de sus artículos el principio de igualdad y de no discriminación:

*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Art. 14)*

*“Todos tienen 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” (Art. 15)*

*“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (Art. 18.1)*

*“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familiar, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (Art. 35)*

*El artículo 48 recoge que “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 quien hayan sido objeto del mismo.”*

En desarrollo de estos principios se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre otras medidas, esta Ley promueve la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de **prevención, protección y respuesta** contra conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, el artículo 48 recoge expresamente que “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”.

Además, el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y mobbing son considerados delitos, bien sean cometidos por la persona empresaria, directiva de la empresa o compañera, incluso cuando lo permitan a terceras personas relacionadas con la empresa (Artículos 173 a 177, 184 del Código Penal).

Asimismo el Convenio Colectivo de GRUPO LINCE recoge en su artículo 61 recoge que “todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias”.

GRUPO LINCE en el marco de implantación de medidas destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y dando cumplimiento a lo recogido en el Convenio Colectivo desarrolla este Protocolo como medida de prevención y de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

## 2. Definiciones

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 el acoso sexual y por razón de sexo.

Se considera **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 y ofensivo”.

Por su parte, “constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo”.

Constituye asimismo discriminación directa por razón de sexo, según se recoge en el artículo 8 de la citada Ley, “todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

Y el artículo 9 recoge que “también se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

La Oficina Internacional del Trabajo, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales señala dos formas bajo las que puede presentarse el acoso sexual:

- Chantaje sexual: El chantajista es una personas jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de una propuesta sexual.
- Acoso ambiental: Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima.
- Agresión sexual: Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal

Por su parte, se entiendo por **acoso moral o mobbing** “un acoso en el lugar de trabajo en el que una persona o grupos de personas se comportan abusivamente, ya sea con palabras gestos o de otro modo, atentando contra la persona, con la siguiente degradación del clima laboral”. Se trata, en definitiva, de un maltrato psicológico reiterado en el trabajo con el objetivo determinado de que se abandone el trabajo.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

### 3. Declaración de principios

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho GRUPO LINCE asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo suponen una atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual o por razón de sexo en ninguno de sus centros de trabajo.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, GRUPO LINCE, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, evitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse como tal.

Consciente de que la clave del éxito de la entidad radica en potenciar la autoestima de su plantilla, fomentando el espíritu de equipo, y considerando que las conductas directamente constitutivas de acoso no repercuten únicamente a los afectados sino a toda la organización, GRUPO LINCE ha establecido un nivel de tolerancia cero ante este tipo de comportamientos, intentando evitar estas actitudes así como ofrecer un procedimiento de resolución de conflictos basado en los siguientes **principios**:

1. Todo el personal de la organización tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre el personal de la organización.
3. El personal de GRUPO LINCE tiene derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por esa el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social. Por tanto, las lesiones y patologías de carácter físico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde a la Dirección.
4. GRUPO LINCE se compromete a desarrollar acciones informativas y formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a toda la plantilla, incluidos los puestos de dirección y mandos intermedios, formación en habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5. El personal que se considere víctima de acoso laboral dispondrá de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas.

#### **4. Objeto y ámbito de aplicación**

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la organización.

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en GRUPO LINCE. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, será el centro de trabajo. Si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación de acoso es por causa directamente ligada al trabajo. Por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes realizados por motivos de trabajo.

#### **5. Órgano responsable**

El órgano responsable de dar cumplimiento a este Protocolo será una Comisión de Igualdad previamente constituida y responsable del fomento de la igualdad de género y eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo en el ámbito de la organización. La composición de la Comisión será paritaria y contará con representantes de la parte empresarial y representante de los trabajadores y trabajadoras.

Las competencias y atribuciones de la Comisión respecto a la atención al acoso sexual y por razón de sexo serán:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo a lo recogido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del equipo se requiera
- Recomendar y gestionar ante el departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada y la sanción impuesta

- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo
- Velar por la garantías recogidas en este Protocolo
- Cualquier otra función que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

## 6. Procedimiento de actuación

### 6.1 Inicio del procedimiento

El procedimiento, que se registrará en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas, se pondrá en marcha con la **denuncia por escrito ante la Dirección de la empresa o la Comisión de Igualdad** por parte del cualquier trabajador o trabajadora de GRUPO LINCE que considere ser o haber sido objeto o testigo de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. En dicha denuncia se describirán las situaciones que la persona denunciante considere causantes de la situación de acoso denunciada.

Cuando la persona que denuncia no sea la acosada, la organización estará obligada a corroborar el caso y, si es corroborado, iniciar las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el Anexo II se recoge un modelo de denuncia que deberá estar accesible en la intranet de la empresa o ser suministrado por los responsables de los diferentes Departamentos a quien lo solicite. En el Anexo III se recoge un modelo de confidencialidad que deberán suscribir todas las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un Expediente Informativo (se adjunta modelo en Anexo IV), encaminado a la averiguación de los hechos denunciados siendo la Comisión de Igualdad la encargada de la tramitación del procedimiento. Si algún miembro de la Comisión estuviese implicado en el proceso, no ejercerá su labor en el mismo.

La Comisión, tras un primer análisis objetivo de los datos conocidos sobre el caso, acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante el mismo personalmente o por escrito con el fin de aclarar y ampliar los hechos detallados en el escrito inicial, a partir del cual deberá:

- No admitir a trámite la denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Comisión podrá proponer motivadamente un cambio en el

puesto de trabajo de forma temporal durante el transcurso del mismo, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

## 6.2 Desarrollo del procedimiento

Si la Comisión de Igualdad considera procedente iniciar la tramitación, comenzará solicitando una entrevista a los afectados (personas denunciante y denunciada como presunta acosadora), así como a posibles testigos u otras personas de interés con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados. La indagación acerca de la denuncia debe desarrollarse con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

En estas entrevistas, ambas personas podrán estar acompañadas, si así lo solicitan, por una persona de su elección.

En el plazo máximo de 20 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, finalizará el procedimiento mediante la clausura por parte de la Comisión del Expediente Informativo en el que se describirán las conclusiones a las que se ha llegado tras las actuaciones practicadas.

Se entregará una copia del informe a las personas directamente implicadas y a Dirección.

En caso de que el informe emitido concluya que se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, la dirección de GRUPO LINCE adoptará las medidas y/o sanciones disciplinarias correspondientes.

Según se recoge en el Convenio Colectivo el acoso sexual está considerado FALTA MUY GRAVE por lo que se podrá aplicar las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses
- Despedido disciplinario

Si la conducta de acoso se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

La empresa dará traslado de la falta a los Representantes de los Trabajadores correspondientes que, en el plazo máximo de cinco días naturales, y carácter previo a su efectividad, podrá emitir un informe no vinculante.

## OTRAS DISPOSICIONES

1. En el supuesto de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la

víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Dicho traslado no supondrá un detrimento de sus condiciones laborales.

2. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o procedimiento de investigación, esta tendrá derecho a ser restituida en la condiciones que se encontraba antes del mismo.
3. La Comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección
4. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
5. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o falsas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria

### **6.3 Procedimiento externo**

Una vez finalizada la instrucción interna, si el reclamante no estuviese de acuerdo con la resolución del mismo, podrá solicitar a la Comisión de Igualdad el expediente informativo emitido al respecto al objeto de presentarlo ante la Inspección de Trabajo o denunciarlo ante los Tribunales de Justicia.

El inicio de acción por vía administrativa (Inspección de Trabajo) y/o judicial por parte de la persona afectada dejará en suspensión el procedimiento que se contempla en este Protocolo.

### **6.4 Principios que deben regir el procedimiento**

#### ***Principio de celeridad***

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten. Se fija un plazo máximo de 20 días naturales.

#### ***Principio de confidencialidad***

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que

intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

### ***Principio de protección de la intimidad y dignidad de las personas***

El procedimiento tiene que proteger la intimidad y dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

## **7. Elaboración del Expediente Informativo**

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, se recabarán las pruebas que se consideren necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos...
- Informes de los especialistas que tratan a la persona afectada (en cuyo caso se necesitará la autorización expresa y por escrito del interesado)
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso. Resumen de los argumentos planteados por los implicados
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas obtenidas
- Resumen de los principales hechos
- Conclusiones y medidas propuestas

## **8. Seguimiento, revisión y control del Protocolo y medidas propuestas**

La Comisión de Igualdad emitirá con carácter anual un informe del conjunto de las actuaciones relacionadas con casos de acoso sexual o por razón de sexo. Dicho informe será elevado a la Dirección y publicitado a la totalidad de la plantilla. El documento respetará el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas implicadas.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se vea afectado por nuevos requerimientos legales o la Comisión lo considere oportuno.

## **9. Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo GRUPO LINCE adoptará las siguientes medidas:

- **Difundir este Protocolo** entre toda la plantilla de forma que todos los empleados y empleadas lo conozcan y sepan cómo actuar ante situaciones de acoso.

- Desarrollar **campañas de sensibilización** a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por acoso por razón de sexo.
- Se impartirá **formación** específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. Se iniciará esta formación con aquellos colectivos en los que por su organigrama o antecedentes, son susceptibles de acoso y con las personas que van a dar apoyo a las víctimas.

## ANEXOS

## I. CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo. A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, a continuación se recogen algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, se pueden considerar como una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

### Tipologías de acoso sexual:

#### Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador
- Comentarios sexuales obscenos
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales
- Formas denigrantes y obscenas para dirigirse a las personas
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos...) de contenido sexual y carácter ofensivo
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la personas trabajadora por su condición sexual
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas

#### Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas
- Cartas, notas o mensajes de correos electrónicos de carácter ofensivo de contenido sexual
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual

### **Conductas de carácter físico:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo e innecesario
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales

### **Tipologías de acoso por razón de sexo:**

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre
- Bromas o comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del sexo contrario
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo
- Utilización de humor sexista
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres
- Realizar las conductas anteriores con personas gais, lesbianas, transexuales o bisexuales
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la personas al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo



En caso de haber testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/ acoso por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

*Este documento deberá ser entregado a Dirección o a algún miembro de la Comisión de Igualdad*

### **III. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña....., habiendo sido designado/a por GRUPO LINCE para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes 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 a lo largo de 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 pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- 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.

Asimismo, declaro que he sido informado por GRUPO LINCE de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En ....., a ..... de ..... de .....

Firmado

#### IV. MODELO DE EXPEDIENTE INFORMATIVO

DATOS DEL DENUNCIANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI		TELÉFONO	
PUESTO			
DATOS DEL DENUNCIADO/A			
NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI		TELÉFONO	
PUESTO			

ANTECEDENTES DEL CASO
<p>(Resumen de argumentos planteados por los implicados)</p>

## DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

(Descripción de todas las reuniones de la Comisión, entrevistas realizadas indicando las personas, DNI y puesto de trabajo)

**RESUMEN DE LOS PRINCIPALES HECHOS**

**CONCLUSIONES Y MEDIDAS PROPUESTAS**

En ....., a ..... de ..... de .....

Firmado: (firma de todos los miembros del Comité)

*Entregar copia a Dirección, al denunciante y a la persona denunciada*