

**FUNDACIÓ TEATRE LLIURE
TEATRE PÚBLIC DE BARCELONA**

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ
I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
I PER RAÓ DE SEXE**

Índex:

- 1. Compromís de la Fundació**
- 2. Marc contextual**
- 3. Objectius del Protocol**
- 4. Àmbit d'aplicació**
- 5. Definicions i exemples**
- 6. Principis i garanties**
- 7. Drets i obligacions de la Direcció, de la representació legal de les persones treballadores i de les persones treballadores**
- 8. Accions de prevenció**
- 9. Procés d'intervenció i diagrama**
- 10. Quadre del circuit**
- 11. Seguiment i avaluació**
- 12. Informació i difusió del Protocol**

Annex 1: formulari de denúncia interna

Compromís de la fundació

La Fundació Teatre Lliure - Teatre Públic de Catalunya manifesta el seu compromís per assolir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones, i unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, consegüentment, lliures de qualsevol tipus de discriminació i de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. En aquest sentit, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que ha elaborat el present Protocol.

Marc contextual

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives nacionals i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral. És un fenomen inadmissible i s'ha de prevenir i abordar adequadament.

L'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, recull l'obligació per a totes les empreses de "promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte".

Objectius del protocol

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Ha estat elaborat per la Fundació Teatre Lliure i s'ha debatut i acordat en la seva Comissió d'Igualtat, formada per la representació de la direcció de la **Fundació i de les persones treballadores.**

Els objectius del present Protocol són:

- 1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.**
- 2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.**
- 3. Vetllar per un entorn laboral en el qual les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.**
- 4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.**
- 5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades**

Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplicarà en totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc a l'entorn institucional i laboral de la **Fundació Teatre Lliure.**

Serà d'aplicació a tota la plantilla de la Fundació Teatre Lliure i també s'aplicarà a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, **dugui a terme activitats o presti serveis al Teatre Lliure.**

Definicions i exemples

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica) no desitjat, d'índole sexual, que tingui per objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que produeixi aquest efecte. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- **Difondre rumors, preguntar o explicar detalls de la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.**
- **Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.**
- **Fer comentaris grollers del cos o de l'aparença física.**
- **Oferir o pressionar per concretar cites compromeses, o per participar en activitats lúdiques no desitjades.**
- **Fer demandes de favors sexuals.**
- **Fer mirades lascives al cos.**
- **Fer gestos obscens.**
- **Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.**
- **Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.**
- **Fer un apropament físic excessiu.**
- **Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.**
- **Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat**
- **Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).**
- **Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).**

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- **Tenir actituds condescendents o paternalistes.**
- Formular insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- **Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.**
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- **Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.**
- **Utilitzar humor sexista.**
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- **Fer xantatge sexual per raó de sexe.**
- **Fer assetjament ambiental per raó de sexe.**

Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garantirà:

Respecte i protecció

S'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les **persones afectades.**

Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions tindrà un caràcter confidencial.

Les dades sobre la salut es tractaran de manera específica, i així s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

Totes les persones implicades tindran dret a accedir a la informació del procediment, els drets i deures, de quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

L'empresa comptarà amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

El procediment informarà dels terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

Es garantirà l'audiència imparcial i un tracte just a totes les persones implicades.

Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

Cap persona implicada no haurà de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

En els expedients personals només s'hauran d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tindran el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció podran proposar a la direcció de l'empresa adoptar **mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...)**. Aquestes mesures no hauran de significar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i hauran de ser acceptades per ella.

Vigilància de la salut

Les persones que percebin una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut podran sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del **Servei de Prevenció de Riscos Laborals**.

Si es produís un dany per a la salut que generi una baixa mèdica i es constatés la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'haurà de considerar com a accident de treball.

Drets i obligacions de la direcció, representació legal de les persones treballadores i persones treballadores

Obligacions per part de la direcció de la Fundació

Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.

Drets i obligacions per part de les persones treballadores

- **Drets:** Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- **Obligacions:** Tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una **possible denúncia** d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

És obligatori que la representació legal de les persones treballadores contribueixi a prevenir l'assetjament.

Conjuntament amb la direcció, la representació legal de les persones treballadores contribuirà a establir mesures de difusió i sensibilització.

Accions de prevenció

Les accions de prevenció previstes, acordades entre la Fundació i la representació legal de les persones treballadores (en endavant RLPT) seran les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació

(cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, vídeos, cartells...), que es concretaran anualment en un pla consensuat en el si de la Comissió d'Igualtat del Teatre Lliure.

- **Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.**
- **Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.**
- **Implantar el present Protocol per fer front a les comunicacions i denúncies.**
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat per **part de la Comissió d'Igualtat** almenys un cop l'any, segons el sistema d'indicadors **previst**.
- **Aplicar mesures disciplinàries severes, quan sigui necessari**
- Desenvolupar el Pla d'Igualtat, dins de la Comissió d'Igualtat del Teatre Lliure

Incorporació de mesures adreçades a incrementar la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de riscos del Teatre, com ara:

Es procurarà, conjuntament amb el Servei aliè de Prevenció de Riscos Laborals del Teatre, la utilització d'instruments d'avaluació de riscos cada cop més sensibles al gènere, així com la presentació de les dades obtingudes en l'avaluació de riscos, segregades per sexe. Aquestes dades es facilitaran periòdicament, a la Comissió d'Igualtat del Teatre.

Procés d'intervenció i diagrama

El procediment de l'empresa es podrà iniciar per comunicació o directament per **denúncia**.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i **preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.**

La fase 1, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les **actuacions de comunicació i assessorament.**

La comunicació la pot fer:

- **La persona afectada.**
- **Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.**

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la persona de referència, a través del correu prevencioassetjament@teatrelliure.com

Les funcions de la persona de referència són:

- 1. Informar i assessorar la persona afectada.**
- 2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.**
- 3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.**

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- 1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.**
- 2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.**
- 3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas i no s'ha de fer cap altra acció.**

La persona de referència serà responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generin en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'haurà d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, com també per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crearà una Comissió d'investigació.

La investigació s'iniciarà a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que **fonamentin les situacions** d'assetjament, i correspon a la persona **presumptament assetjadora** **provar-ne** l'absència recollint el principi processal **de la inversió de la càrrega de la prova.**

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar **una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.** Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i **garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificadors tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.**

La **denúncia** s'haurà de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La **denúncia** es presentarà a la persona de referència, a través del correu prevencioassetjament@teatrelliure.com

La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i farà recomanacions, si escau, sobre les intervencions i **mesures que són necessàries.**

La **composició de la Comissió** serà la següent:

- La persona de referència
- La persona encarregada de la direcció de recursos humans
- 1 persona en representació de la RLPT
- 1 persona externa i especialista en el tema

Les **funcions de la Comissió d'investigació** són:

- **Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.**
- **Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que sigui informada del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, se li ha de demanar que en faci un relat addicional.**
- **Entrevistar-se amb la persona denunciada.**
- **Entrevistar possibles testimonis.**
- **Valorar si calen mesures cautelars.**
- **Emetre l'informe vinculant.**

El procés d'investigació conclourà amb un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i proposi les mesures correctores que es **considerin adients**

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- **Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.**
- **Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.**
- **Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.**
- **Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.** Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de **garantir-ne la confidencialitat**, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació sinó només si s'hi constata o no la realitat **dels fets investigats.**
- **Circumstàncies agreujants observades:**
- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - **Si hi ha dues o més persones assetjades.**
 - Si s'acrediten conductes intimidatòries o de represàlies per part de **la persona assetjadora.**
 - **Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.**
 - **Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.**
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus **alteracions, acreditades per personal mèdic.**
 - **Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.**
- **Conclusions.**
- **Mesures correctores.**

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot **garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en** aquesta fase. L'empresa posarà a disposició els mitjans necessaris per fer **efectiva aquesta custòdia.**

L'informe de la Comissió d'investigació es remetrà a la Gerència de la Fundació **Teatre Lliure.**

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la Gerència emetrà una resolució del cas. Aquesta resolució s'emetrà com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, cal iniciar l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i l'adopció de mesures correctores, que poden ser de tipus **organizatiu com ara canvi de lloc o de centre** de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, **fent-hi constar la falta i el grau de la sanció.**

Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, caldrà procedir a l'arxivament de la denúncia.

En la resolució s'han de fer constar les dades identificadores de la persona **denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.**

Es trametrà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant **i a la denunciada.**

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació, com podria ser el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres, s'haurà d'incoar **l'expedient disciplinari que pertoqui.**

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com sense, s'ha de fer una **revisió de la situació laboral en què hagi quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.**

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, en el qual es veuen les dues vies de resolució possibles, com **també les diferents fases de la via** interna.

Circuit

Comunicació i assessorament

CONSULTA: prevencioassetjament@teatrelivre.com

Persona afectada o testimoni: comunica el cas a la persona de referència.
(Montserrat Sitjà)

OBJECTIU: Acompanyar i assessorar la persona assetjada

RESULTATS: Que la persona afectada presenti o NO una denúncia interna.

Independentment de la decisió de la persona afectada, si la persona de referència considera que hi ha evidència d'una situació d'assetjament, ho ha de **POSAR EN CONEIXEMENT DE L'EMPRESA.**

Constitució d'una comissió

INVESTIGA: (emet conclusions) i proposa **MESURES D'INTERVENCIÓ**

OBJECTIU: procés d'investigació que conclourà amb un informe vinculant de la Comissió d'investigació.

3 persones del Teatre Lliure (Montserrat Sitjà, Pia Bosch, Ona Campillo)

1 persona externa especialista per determinar en cada cas.

Conclusió dels fets constatats

La Gerència emetrà una resolució en **20 dies.**

OBJECTIU: Adoptar les mesures correctores i de prevenció considerades. I, si s'escau, iniciar un expedient sancionador a la/es persona/es agressora/es. Caldrà sempre enviar una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Fases de seguiment

Es vetlla per la situació de la persona denunciant.

OBJECTIU: Revisió de la situació laboral en què hagi quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Tant si l'expedient acaba en sanció com si no, cal donar vigilància posterior al cas, en el si de la Comissió d'investigació.

Seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat es reunirà almenys un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzaran són:

- **Nombre de persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que hagin fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball.**
- **Nombre de persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que hagin fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball.**
- **Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'hagin portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).**
- **Nombre de procediments sancionadors que s'hagin portat a terme a l'empresa durant l'any.**

Informació i difusió del protocol

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol, se'n lliurarà una còpia al **conjunt de les persones** a qui sigui d'aplicació, en sessions presencials organitzades per col·lectius, segons la responsabilitat en l'organització del **Teatre Lliure**.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordar el Protocol.

Així mateix, cal garantir que el Protocol estigui disponible al Portal de Transparència del web de la Fundació per poder-lo consultar i que se n'informi degudament a totes les persones que col·laborin formalment amb la Fundació, i a tot el personal que s'incorpori a prestar serveis al Teatre Lliure.

Annex 1: formulari de denúncia interna

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiquem ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona

home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona

home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Espai reservat per al Registre d'Entrada
Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiquem ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona

home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona

home

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo