

Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Violencias Sexuales

EC3ES-002-PR1

1. Objeto del Protocolo

Por medio del presente protocolo, AECOM Spain DCS S.L. (de aquí en adelante referida como "**AECOM**") manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia, en toda su organización, de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de violencias sexuales.

El presente protocolo se dirige al conjunto de personas (i) que trabajan en AECOM tanto en sus centros de trabajo como en lugares de trabajo externos, y (ii) que tienen relación laboral con la compañía, con sus clientes o con sus socios, subcontratistas y empresas proveedoras de servicios.

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que garantice su dignidad, así como su integridad física y moral, todo ello en base a la igualdad de oportunidades.

Tal y como se establece en el **Código de Conducta de AECOM**, la empresa se compromete a fomentar un lugar de trabajo donde todos seamos tratados con dignidad y respeto. Por consiguiente, AECOM rechaza cualquier tipo de comportamiento, conducta o práctica potencialmente discriminatoria o atentatoria contra la dignidad de la persona y promueve un modelo de organización y gestión para el cumplimiento de las normas con base a los principios de respeto a la legalidad y prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de género, raza, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.

AECOM se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo caracterizado por el respeto mutuo y libre de cualquier tipo de acoso, discriminación o conducta abusiva. Mantenemos una política estricta que prohíbe el acoso, incluido el acoso sexual, por razón de sexo o las violencias sexuales en el lugar de trabajo por parte de cualquier persona que trabaje en la empresa o por terceros, como clientes, socios, proveedores de servicios o visitantes. El presente protocolo nace como una herramienta documentada y accesible para conseguir un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo, donde el acoso sexual, por razón de sexo o las violencias sexuales, no serán permitidos ni tolerados, sino combatidos y sancionados con contundencia. Así mismo, materializa el compromiso y la garantía por parte de AECOM de que todas las denuncias recibidas en este ámbito se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial.

Con el presente protocolo, la dirección de AECOM, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y los sindicatos que lo firman, nos comprometemos a regular la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, así como de las violencias sexuales, estableciendo un procedimiento que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las denuncias presentadas por los denunciados, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.

Así, este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención del acoso sexual, así como las previsiones de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, en su artículo 12, en consonancia con nuestro Código de Conducta y otras políticas de AECOM relacionadas

2. **Ámbito de aplicación**

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de aplicación de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa. La empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las violencias sexuales, estableciendo procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 48).

Por tanto, **las medidas y procedimientos aprobados serán de aplicación a las personas que prestan servicios para AECOM** independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.).

Cuando la presunta persona acosadora quedase fuera del poder de dirección de la empresa y, por tanto, no pudiera aplicarse el procedimiento en su totalidad, AECOM seguirá el procedimiento regulado en el presente protocolo en materia de coordinación empresarial y personal externo.

En consecuencia, el protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la empleadora; y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. **Vigencia**

La duración del presente protocolo será de cuatro años desde la firma del mismo, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

4. **Obligaciones de las Partes**

4.1. **Obligaciones de la empresa**

La empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas trabajadoras a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las violencias sexuales y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48, 12 Ley Orgánica 10/2022).

Es obligación de todas las personas con responsabilidades de dirección:

- Tratar cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y los principios que establece el presente protocolo.
- Observar los indicios de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y los procesos establecidos.

- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una denuncia.
- Informar o investigar rigurosamente sobre las denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la denuncia, incluyendo la aplicación de medidas correctivas en caso de ser necesario.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

4.2. Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el que el acoso sexual sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y garantizando unos estándares de conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos.

Son obligaciones y derechos de las personas trabajadoras:

- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- La obligación de tratar a los demás con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de violencias sexuales de las que se tenga conocimiento.
- La obligación de cooperar en la investigación, cuando sea requerido, de una denuncia interna de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de cualquier tipo de violencia sexual.
- El deber de confidencialidad.

5. Definiciones

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo (OIT); a efectos del presente Convenio la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

5.1. Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por todo ello, todo acoso sexual será considerado discriminatorio.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se trata de una conducta o un acto indeseado por parte de la persona objeto del mismo. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Por su parte, el Código Penal español establece que existe delito de acoso sexual cuando una persona se aprovecha de una relación laboral o de prestación de servicios para solicitar favores sexuales a otra que está en el mismo ámbito, causando en la víctima una situación objetiva y gravemente hostil, humillante e intimidatoria. Este delito se encuentra regulado en el artículo 184 del Código Penal.

Se trata de conductas sexuales indeseadas, no solicitadas y no bienvenidas que provocan en la víctima una situación humillante o amenazadora. Pueden ser de tipo físico, verbal o no verbal.

Adicionalmente, el Código Penal prevé tipos agravados del acoso sexual, si se hubiera cometido prevaliéndose de una situación de superioridad laboral o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- a) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
- b) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma

Tipos de acoso sexual

El acoso sexual puede producirse por medio de distintas conductas, las cuales, por más que presenten notas diferenciadoras, serán igualmente perseguidas, como manifestación del principio de tolerancia cero de AECOM.

A título de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitativo, se van a describir conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual:

Conductas verbales

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos

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

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta

materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Acoso digital laboral o ciberacoso

El ciberacoso laboral es una modalidad de acoso que abarca todo tipo de amenaza, hostigamiento, humillación o cualquier otro tipo de molestia realizadas en el ámbito laboral por medio de medios digitales como internet, redes sociales, correos, mensajes, WhatsApp, así como otras tecnologías.

No existe consenso sobre cómo se desarrolla el ciberacoso en el ámbito laboral, aunque se pueden distinguir los siguientes patrones:

- Publicación o difusión de mensajes u otros tipos contenido audiovisual (como imágenes, memes o audios, entre otros) que tengan por objeto denigrar a un miembro del personal o bien crear un entorno humillante.
- Difusión de imágenes o vídeos de contenido sexual entre el resto del personal, ya se produzca esta a través de redes sociales o por medio de aplicaciones de comunicación (por ejemplo, WhatsApp).
- Revelar abiertamente información sensible o personal sobre alguien sin su consentimiento, con el propósito de avergonzarlo o humillarlo.
- Aislar a personas trabajadoras dejándoles fuera de conversaciones y chats grupales.
- Insultos y amenazas en el entorno digital, ya sean proferidas de forma personal o anónima.

5.2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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 u ofensivo".

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.3. Violencias sexuales

Se entienden por violencias sexuales, cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, el acoso con connotación sexual y se prestan especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

Las violencias sexuales incluyen el acoso y el abuso sexuales, con o sin contacto físico, y se define como un acto sexual que intenta o realiza una persona hacia otra sin existir consentimiento, o cuando este se ha dado bajo una situación de coacción o manipulación, o hacia una persona que no tiene capacidad de consentir o rechazar.

Expresiones o comentarios sexuales

- Hacer preguntas acerca de la vida sexual.
- Hacer comentarios sexistas, despectivos o inadecuados.
- Expresiones de naturaleza sexual, mal sonantes, groserías o tacos.
- Realizar bromas, burlas o chistes que ridiculicen a las mujeres.
- Realizar expresiones, bromas u opiniones de carácter general o que hagan alusión a la orientación sexual.
- Expresiones cargadas de agresividad.
- Intimidación verbal y propuestas, invitaciones o incitaciones de carácter sexual.

Gestos o actos de naturaleza sexual

- Miradas lascivas o insistentes.
- Silbidos.
- Expresiones faciales o corporales.
- Mostrar imágenes pornográficas u objetos de contenido sexual.
- Visualización de vídeos o materiales audiovisuales de contenido erótico-pornográfico.
- Reproducción de música sexista.
- Utilización inadecuada de nuevas tecnologías.
- Envío de mensajes incómodos a través de medios de comunicación instantánea.
- Correos electrónicos de contenido sexual.
- Comunicación o seguimiento no deseado a través de redes sociales.
- Llamadas perdidas insistentes.
- Distribuir contenidos pornográficos en los grupos de WhatsApp u otras aplicaciones utilizadas para comunicación interna.

Contacto físico

- Excesivo e inadecuado acercamiento respecto a contacto corporal.

- Tocamientos de ciertas partes del cuerpo: nalgas, pechos, genitales.
- Pellizcos o cachetes.
- Besar a la fuerza.
- Actos sexuales no consentidos.
- Intento de violación.
- Violación.

6. Medidas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales en el trabajo

La dirección de AECOM, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y los sindicatos firmantes, promoverán, en **nombre de AECOM** a través de la **Comisión de Igualdad** o del órgano que se cree a tal efecto, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra personas trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

Estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

Acción 1º. Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de AECOM en cualquier momento y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado. Sin perjuicio de lo anterior, se remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio de igual eficacia a todos los empleados, así como a clientes, socios, subcontratistas y proveedores.

Acción 2º. Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

Acción 3º. Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación

Acción 4º. Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de Igualdad, a los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud y a la dirección de la empresa. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.

Acción 5º. Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas en AECOM hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o subcontratistas o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de AECOM.

Acción 6º. Una vez constatado el acoso si la trabajadora hubiera estado en situación de Incapacidad Temporal (IT) derivada de esta circunstancia, se reembolsará la parte de retribución que hubiera dejado de percibir salvo que exista acuerdo de complemento del 100% de IT en la empresa y/o no hubiera afectado a retribución variable.

6.1. Procedimiento de Investigación¹

Tal y como se establece en el Código de Conducta de AECOM, una de las prioridades de la empresa es que las personas trabajadoras se sientan cómodas a la hora de **denunciar o informar** sobre actos ilícitos o irregularidades. Al hacerlo, se refuerza nuestro compromiso de actuar de manera ética en cada decisión empresarial que tomemos. La detección temprana también permite que AECOM haga frente a las inquietudes antes de que se vuelvan problemas generalizados y que tome medidas correctivas de ser necesario.

AECOM se compromete a mantener una cultura en la cual cada una de las personas trabajadoras sienta comodidad para hacer preguntas, dar su opinión y trabajar para alcanzar soluciones. Para ello, velando por la confidencialidad de las comunicaciones en todo momento, la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras de **AECOM** recursos para que pueda **informar** sobre sus inquietudes o realizar **denuncias** honestas y sinceras mediante correo electrónico, on-line, por teléfono, carta o en persona.

Se iniciará el **presente Procedimiento de Investigación si existe una sospecha o denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales en el trabajo**, aunque la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes.

Entendemos por sospecha de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de esta empresa está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el apartado de definiciones.

El procedimiento también servirá para analizar la posible exposición a factores de riesgo psicosocial, lo que podrá dar lugar a una revisión de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva para llevar a cabo mejoras organizativas que disminuyan o controlen la exposición a los citados factores de riesgo.

El procedimiento de actuación ante la posible existencia de conductas enmarcadas en el ámbito de este protocolo, además de propiciar medidas preventivas y correctoras al mismo, ha de desarrollarse en base a los principios de efectividad, celeridad y confidencialidad.

6.1.1. Principios rectores del presente procedimiento

El presente procedimiento se caracteriza por la actuación sin demoras indebidas, así como por su desarrollo bajo un clima de confianza que proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y, al mismo tiempo, procura la protección suficiente de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad, intimidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas y con absoluta diligencia.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

¹ El Procedimiento de Investigación establecido en el presente protocolo es exclusivo para los casos de denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales en el trabajo.

6.1.2. Órgano gestor del protocolo: la Comisión de Investigación².

En el caso de que la **naturaleza de la sospecha o denuncia corresponda a supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales**, se creará una Comisión de Investigación específica que, en el ámbito de este protocolo, tiene encomendada la aceptación o no a trámite de la sospecha o denuncia, el diagnóstico de la situación, la investigación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

La Comisión de Investigación estará constituida de manera permanente por las siguientes personas:

- **Dos personas ligadas a la dirección de la empresa:**
 - Responsable del Departamento Legal de AECOM Western Europe (WE)
 - Responsable del Departamento de Recursos Humanos (RRHH) de AECOM WE.
- **Dos personas en representación de las personas trabajadoras:**
 - Presidente del Comité de Empresa.
 - Un miembro del Comité de Empresa, que haya formado parte de la Comisión de Igualdad.

6.1.3. Fases del procedimiento de investigación

1) FASE DE INICIO

Cualquier trabajador, cliente, socio, subcontratista o proveedor de AECOM que sospeche o considere que él mismo u otra persona está siendo objeto de un presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales en el trabajo lo podrá denunciar mediante el Canal de Denuncias, denominado Línea Directa de Ética de AECOM Global.

Se trata de un canal abierto a todas las personas trabajadoras de AECOM, así como al resto de potenciales denunciados mencionados anteriormente (clientes, socios, subcontratistas y proveedores). El canal cuenta con personal disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, todos los días del año, y cuenta con capacidad lingüística a nivel mundial.

AECOM garantiza la confidencialidad de los datos e igualmente, garantiza el anonimato de los informantes y denunciados que así lo requieran.

La Línea Directa de Ética de AECOM Global es accesible a través de los siguientes medios:

- Acceso web a través de AECOM Ecosystem (personal de AECOM):
<https://myecosystem.aecom.com/dept/ethics/Pages/AECOM-Hotline.aspx?SectionId=30>
- Acceso web directo al sistema EthicsPoint: <http://aecom.ethicspoint.com> (personal externo)
- Correo electrónico de la Oficina de Ética y Cumplimiento de AECOM Global:
ethicsandcompliance@aecom.com
- Teléfono gratuito multilingüe: 900981016 (España).

Para el caso de las denuncias relativas a AECOM, la Oficina de Ética y Cumplimiento de AECOM Global las trasladará a la Comisión de Investigación. Queda a discreción de la Comisión de Investigación la decisión sobre si esta se lleva a cabo interna o externamente.

- a) Si se lleva a cabo internamente, será tramitada por la Comisión de Investigación anteriormente referida.

² La Comisión de Investigación establecida en el presente protocolo es exclusiva para los casos de denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales en el trabajo.

- b) En caso de considerarlo necesario, se puede externalizar la investigación y asignar a otra empresa o contratar investigadores debidamente calificados e independientes para llevarla a cabo, en coordinación con la Comisión de Investigación.

Si la denuncia estuviese relacionada con alguno de los miembros de la Comisión de Investigación, dicho miembro quedará excluido de la investigación y será designado un suplente.

En la denuncia constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales, debiendo seguirse el modelo anexo al presente protocolo (Apéndice 1 - Modelo de denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencias sexuales de AECOM).

2) FASE DE INVESTIGACIÓN

Una vez tomada la decisión de investigar, la Comisión de Investigación dará curso a la investigación y contactará al denunciante en caso de conocer su identidad, en las 24 horas siguientes a la constitución de dicha Comisión.

Durante la entrevista inicial, la Comisión de Investigación debe informar al denunciante de que se está llevando a cabo una investigación, reforzar la política de AECOM contra las represalias, declarar que la investigación se llevará a cabo de forma confidencial en la medida de lo posible, y solicitar información adicional o aclaraciones si fuera necesario.

Tras el inicio de una investigación, la Comisión de Investigación deberá informar periódicamente al denunciante, en caso de haberse identificado, sobre el estado de la investigación en la medida en que dicha información no comprometa o interfiera de otro modo con la investigación.

Por lo general, las investigaciones deberán completarse en un plazo de 30 días desde la constitución de la Comisión de Investigación. Si una investigación requiere más de 30 días debido a factores singulares, deberá mediar acuerdo de la Comisión de Investigación para extender el plazo e informar debidamente al denunciante.

Durante la fase de investigación, la Comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso sexual, por razones de sexo para lo cual solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes, etc. puedan servir para aclarar el tema. Asimismo, dará audiencia por separado a las partes y a cuantas personas (personal empleado o de la dirección, etc.) sean necesarias.

La Comisión de Investigación se encargará de realizar las entrevistas pertinentes para confirmar si hay evidencias o no de la supuesta denuncia y esclarecer los hechos. De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación de un profesional externo para ayudar en esta fase de investigación y la toma de decisiones.

Los entrevistados deberán colaborar con la Comisión de Investigación en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

De todas las entrevistas se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Investigación podrá proponer durante la fase de investigación de una denuncia o reclamación, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la dirección de la empresa. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

3) FASE DE INFORME DE CONCLUSIONES

En el plazo no superior a 15 días desde la finalización de la fase de investigación, se emitirá un informe que deberá ser comunicado a las partes y a la dirección de la empresa, en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación.

En dicho informe se podrá concluir con alguno de los siguientes resultados:

- Existencia de indicios racionales de acoso, en cuyo caso la Comisión de Investigación procederá a recomendar las medidas correctoras o disciplinarias que correspondan.
- No existencia de indicios de conductas de acoso racionales, pero sí indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso procederá a recomendar las medidas correctoras o disciplinarias que correspondan.
- No existencia de indicios racionales de acoso o de otro tipo, en cuyo caso la Comisión de Investigación procederá a recomendar la conclusión y cierre de la investigación sin más.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna,

Los informes de conclusiones de las investigaciones realizadas serán considerados como "Altamente Restringidos" y serán custodiados de manera segura siguiendo la normativa de AECOM.

4) FASE DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

La dirección de AECOM determinará la respuesta y acciones apropiadas de acuerdo con el Informe de Conclusiones, políticas y procedimientos de AECOM y la legislación aplicable.

La respuesta tendrá como objetivo rectificar la conducta o acción denunciada y tomar las medidas necesarias para evitar que ocurra en el futuro la misma conducta o una similar.

Adopción de medidas disciplinarias:

Una vez concluida una investigación, AECOM tomará las medidas correctoras o disciplinarias apropiadas cuando sea necesario, incluyendo la remisión de información a las autoridades competentes de acuerdo con la normativa aplicable.

- La dirección de la empresa ha definido ya en sus políticas internas que no se consentirá en su seno las conductas aquí definidas.
- Cualquier medida disciplinaria que resulte impuesta a algún empleado de AECOM después de la realización de una investigación interna se realizará de acuerdo con el Código de Conducta de AECOM, otras políticas de AECOM asociadas y la normativa aplicable.

6.1.4. Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de AECOM, pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada, socio o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora de AECOM, pero sí la persona denunciada

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.

- De la resolución final.

Además, a través de la dirección de AECOM, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión de Investigación. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la Comisión de Investigación.

En caso de que quede constatado el acoso, la dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación razonablemente necesaria para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de AECOM, pero no la persona denunciada

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa subcontratista, proveedor o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y quedarán recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión de Investigación. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la Comisión de Investigación.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación razonablemente necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

c) Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en AECOM

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia dirección, que será informado a la Comisión de Investigación.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas.

En estos casos la dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de Investigación.

6.1.5. Garantías

La investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación de la investigación se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el expediente de la investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la Comisión de Investigación. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la Comisión de Investigación, que dejará constancia de estos hechos en el propio expediente, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá firmar un acuerdo de confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Seguimiento de resoluciones: La dirección, la Comisión de Igualdad o en su defecto, la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras y la Comisión de Igualdad deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

Garantías jurídicas. Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asesoramiento jurídico a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

Prohibición de represalias: Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

7. Referencias

- a. [Código de conducta - AECOM](#)
- b. [Línea directa de ética de AECOM](#)

8. Archivo

- a. Ninguno.

9. Apéndices

- a. Apéndice 1 - Modelo de denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencias sexuales de AECOM

10. Registro de cambios

Historial de cambios relacionado con este documento.

Rev #	Fecha de cambio	Descripción del cambio	Ubicación del cambio
0	06/11/2023	Creación del documento	-

Apéndice 1 Modelo de denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencias sexuales de AECOM

Organización/Nivel: **AECOM**
Lugar en donde sucedió el incidente: EUR&I
Calle Alfonso XII, 62
Ciudad: Madrid. Provincia: Madrid
Código postal: 28014
País: España

Sí No

¿Es usted empleado de AECOM?

¿Desea permanecer en el ANONIMATO para esta denuncia?

Sí No

Si desea que AECOM conozca su identidad, complete la siguiente información:

Su nombre:

Nombre(s)

Apellidos

Su número de teléfono:

Su correo electrónico:

La mejor hora para comunicarse con usted:

Identifique a las personas comprometidas en este comportamiento

Nombre(s)

Apellidos

Cargo

Ejemplo:

José Martínez, director de Auditoría Interna

Desconocido, Desconocido, Supervisor nocturno

¿Sospecha o sabe usted que un supervisor o miembro de la gerencia está involucrado?

Sí No No sabe/no desea revelar

Si éste es el caso, entonces ¿quién?

Nombre(s)	Apellidos	Cargo	Ejemplo:
			José Martínez, director de Auditoría Interna
<i>*Nota: el acceso a esta información denunciada a cualquier persona mencionada aquí será restringido.</i>			
¿La gerencia es consciente de este problema?			
Sí No No sabe/no desea revelar			

Descripción de los hechos

¿Cuál es la naturaleza general de este asunto? **Nota: Esta descripción deberá ser únicamente general; se le solicitará una descripción específica más adelante.*

¿Dónde sucedió este incidente o infracción? **Nota: Reconocemos que este incidente puede no haber ocurrido en una ubicación en particular; sin embargo, si este incidente se registró en alguna documentación o soporte, indíquelo según proceda.*

Indique el tiempo específico o aproximado en el que ocurrió este incidente:

Ejemplos:

Martes, 3 de mayo de 2002
Hace dos semanas
Hace un mes aproximadamente

¿Por cuánto tiempo, cree usted que ha estado sucediendo este problema?

Una vez
Una semana
De uno a tres meses
De tres meses a un año
Más de un año
No sabe

¿Cómo se dio cuenta de esta infracción?

Me sucedió a mí
La observé
La escuché
Un compañero de trabajo me contó acerca de ella
Alguien fuera de la Compañía me contó acerca de ella

Me encontraba espiando
Encontré accidentalmente un documento o un archivo
Otro
Si fue de otra manera, ¿cómo?

Identifique a las personas que hayan intentado encubrir este problema y las medidas que tomaron para encubrirlo:
**Nota: identifiquelos con nombre y cargo*

Ejemplo:

Lo ignoraron
Cambiaron documentos
Dijeron que no constituía problema
Dijeron que investigarían

Si dispone de un documento o archivo que asista a su denuncia, puede adjuntarlos e indicarlos a continuación:

Suministre todos los detalles relacionados con la presunta infracción, inclusive las ubicaciones de los testigos y cualquier otra información que pueda ser valiosa en la evaluación y resolución final de esta situación.

**Nota: Tómese su tiempo y proporcione tantos detalles como le sea posible, pero tenga cuidado de no suministrar detalles que puedan revelar su identidad, a menos que usted desee hacerlo. Puede ser importante saber si usted es la única persona consciente de esta situación.*

Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO y/o VIOLENCIAS SEXUALES) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: