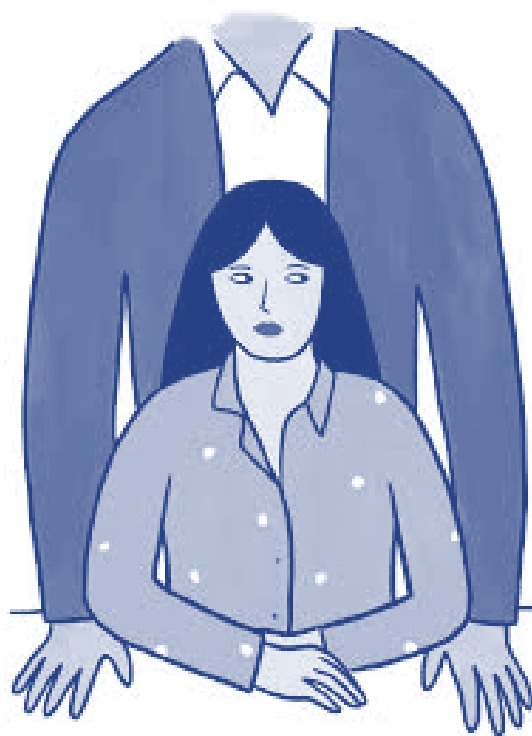


PROTOCOLO DE DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA



ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN	3
2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3.- MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.....	5
4.- DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS	6
5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
6.- MEDIDAS PREVENTIVAS.....	10
7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO	11
7.1.- Inicio del procedimiento.....	11
7.2.- Investigación.....	11
7.3.- Informe de valoración.....	12
7.4.- Información.....	13
8.- INFRACCIONES	14
9.- RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ	16
10.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17
ANEXO I – COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	18
ANEXO II – MODELO PARA PRESENTACIÓN DE QUEJA, RECLAMACIÓN O DENUNCIA.....	19

1.- PRESENTACIÓN

La Federación de Áreas Urbanas de Canarias (FAUCA) presenta el **Protocolo de detección, actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo** como material de utilidad y de expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo respetuoso y libre de acoso.

Como prolongación del **Plan de Igualdad de Género de FAUCA**, el presente protocolo se constituye no solo como un recurso didáctico para la plantilla y Órganos de Gobierno de la Federación, sino como la declaración de compromiso, intenciones y procedimientos a seguir en aquellos casos de acoso y discriminación sexual y/o sexista que pudieran acontecer en el seno de la organización.

La elaboración y, en su caso, aplicación del protocolo, asegurará el logro de un clima de trabajo positivo y saludable en el que todas las personas integrantes de la Federación deberán asumir la responsabilidad de contribuir activamente a través de actuaciones responsables y de denuncia hacia los casos de acoso y discriminación presenciados.

Gracias a la capacidad de influencia de **FAUCA** sobre sus asociaciones adheridas, e indirectamente sobre el tejido empresarial, se espera que el presente documento pueda extrapolarse y aplicarse en cada una de las empresas de la región en aras de conformar Zonas Comerciales Abiertas respetuosas, cívicas y garantes de la Igualdad.

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Federación de Áreas Urbanas de Canarias (**FAUCA**) se compromete a fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de quienes integran la organización.

En virtud del anterior compromiso, **FAUCA** declara su rechazo hacia la totalidad de actitudes de acoso, ya sean de carácter sexual o sexista, por representar un grave atentado contra la dignidad y derechos de las personas.

El compromiso de **FAUCA**, por tanto, se concreta a través de los siguientes principios:

- Intolerancia e intransigencia hacia los comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Atención a las quejas, reclamaciones y denuncias que se produzcan en la organización.
- Tramitación, de manera rápida, rigurosa, confidencial e imparcial de las quejas, reclamaciones y denuncias, con las debidas garantías de seguridad jurídica.
- Aseguramiento de la ausencia de represalias contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, así como contra quienes participen en el proceso de resolución.
- Sanción a quienes acosen, teniendo en cuenta las circunstancias y condicionamientos.

Para la consecución del compromiso, **FAUCA** solicita y exige a cada una de las personas que integran la plantilla y sus Órganos de Gobierno, la asunción de responsabilidades como el trato respetuoso hacia el resto de las personas, la evitación de todo tipo de actitudes, comportamientos o acciones que pudieran ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y la adecuada actuación frente a esos comportamientos, comunicándolos al personal responsable.

La concienciación y la actuación conjunta de quienes integran la Federación redundará en el logro de las actitudes necesarias para la mejora y el sostenimiento de un entorno y clima de trabajo respetuosos.

Abbas Moujir Hegeige,
Secretario General.

3.- MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo explícitamente estas conductas (artículos 7, 8, 27, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece 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, debiendo negociarse con los representantes de las y los trabajadores las medidas que se implanten.

En lo que concierne al ámbito autonómico, existe la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, cuyo artículo 33 establece el pape prioritario de las administraciones públicas de Canarias en la adopción de medidas que resulten en la existencia de entornos de trabajo libres de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

4.- DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

Acoso sexual

El acoso sexual es 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. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Algunos comportamientos que podrían constituir acoso sexual:

- Observaciones desagradables, sugerentes.
- Chistes o comentarios sobre el aspecto físico, abusos verbales deliberados.
- Invitaciones comprometedoras, inadecuadas, impúdicas.
- Gestos obscenos.
- Rozamientos u otro tipo de contacto físico innecesario, deliberado y no solicitado.
- Agresiones físicas, demanda de favores sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

En definitiva, el acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso, tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”. (Art. 43, Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Acoso por razón de sexo

Acoso por razón de sexo es 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. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres). El acoso sexual, por lo tanto, es “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizado tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”. (Art. 43, Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Algunos ejemplos de este tipo de comportamiento podrían ser:

- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer y hombre.
- Bromas sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad
- Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Asignar trabajos de responsabilidad inferior a la capacidad o categoría profesional de la persona.
- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que una persona tiene derecho.

¿Cuál es la diferencia entre acoso sexual y sexista?

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.” (Herramienta de Apoyo Nº 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Discriminación por embarazo o maternidad

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso moral

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Tal y como se desprende de las definiciones anteriores, la violencia, y especialmente la violencia contra las mujeres, es una de las peores manifestaciones de discriminación y desigualdad por razón de sexo, además de un atentado contra la integridad física y moral, la dignidad, el derecho al trabajo o la libertad sexual, entre otras.

Tanto en la Constitución Española, como en la normativa de la Unión Europea, en los Estatutos de los Trabajadores o en cada una de las normativas autonómicas, el derecho a la Igualdad, a la no discriminación, a la intimidad y al trabajo o a la integridad moral aparecen como principios básicos que deben ser respetados por la totalidad de agentes que confluyen en el entorno. Por todo ello, **FAUCA** se compromete de manera firme a no tolerar la violencia de género ni ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género en el seno de su organización Federación de Áreas Urbanas de Canarias (**FAUCA**), que será el que configure el ámbito de aplicación del presente protocolo.

El protocolo, en consecuencia, establecerá un método de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y sexista, a través del cual se resolverán, con calidad y garantías, las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, a fin de disfrutar de ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

6.- MEDIDAS PREVENTIVAS

El presente protocolo, además de indicar los pasos a seguir en caso de sufrir o presenciar una situación de acoso sexual o por razón de sexo, pretende ser una fuente de formación e información para constituirse como un elemento preventivo.

Otras medidas que deberán desarrollarse desde **FAUCA** para prevenir la existencia de acoso sexual y/o sexista en su organización serán las siguientes:

- Informar al personal de **FAUCA**, a sus Órganos de Gobierno y a la plantilla de las asociaciones adheridas en la Federación del compromiso de la misma en torno a la prevención y erradicación de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Hacer explícita la desaprobación, de forma clara y directa, la intolerancia de **FAUCA** hacia las situaciones de acoso sexual y/o sexista.
- Garantizar la confidencialidad, el respeto y la calidad del proceso en todos los procedimientos de denuncias presentadas, así como a lo largo de todas las fases hasta la resolución del procedimiento.
- Hacer comunicaciones, de manera periódica, a la plantilla de **FAUCA**, Órganos de Gobierno y asociaciones empresariales comunicando información de interés en materia de formación y prevención al acoso sexual y sexista.
- Proporcionar y promocionar formación sobre las discriminaciones basadas en el acoso sexual y sexista a la plantilla de **FAUCA** y sus asociaciones.

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO

7.1.- Inicio del procedimiento

El procedimiento de la actuación ante el acoso sexual y/o sexista comenzará con la denuncia, por escrito, de la persona que esté sufriendo acoso o por quien haya presenciado dicha situación de acoso.

La denuncia será presentada a la Comisión de valoración de situaciones de acoso sexual y/o sexista, que en el caso de **FAUCA** corresponderá al propio Comité de Igualdad. Tras el análisis de la información recibida, el Comité de Igualdad, bajo sus funciones de Comisión de valoración, podrá:

- Desestimar la denuncia por inadecuación de lo planteado con el objeto del protocolo. En cualquier caso, el Comité deberá informar a la persona denunciante a través de escrito justificado y argumentado.
- Desestimar la denuncia por no tratarse de actuaciones recogidas entre las que constituyen acoso sexual o por razón de sexo, pero admitir la preocupación por una situación que en el futuro pudiera derivar en acoso sexual y/o sexista. El Comité responderá por escrito justificado y argumentado, diseñando propuestas concretas de actuación para eliminar los posibles indicios, así como aplicando medidas de prevención.
- Admitir la denuncia, actuando tal y como se establece a continuación.

Para la toma de cualquiera de las tres posturas enunciadas, el Comité podrá solicitar, a cada una de las partes, información relevante y concerniente al procedimiento, así como la resignación temporal, en diferentes puestos de trabajo, de las personas implicadas en la denuncia.

7.2.- Investigación

Una vez admitida la denuncia, la Comisión de valoración, constituida por el Comité de Igualdad de FAUCA, podrá nuevamente solicitar la mayor cantidad de información

posible (incluyendo esto el testimonio de terceras personas), para garantizar una valoración del caso lo más completa e informada posible.

El proceso de investigación se desarrollará con garantías de seriedad, confidencialidad y celeridad. En este sentido, el tiempo estimado para el proceso de búsqueda y elaboración de informes no podrá ser superior a veinte días hábiles. De igual manera, el plazo de tiempo, que como máximo podrá transcurrir entre el inicio y finalización del expediente, será de treinta días hábiles.

Como parte del proceso de investigación, será indispensable proceder a la entrevista de la persona que haya denunciado ser víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo, al igual que a quienes hayan testificado u otras personas de relevancia o interés en la Federación.

Es de importancia resaltar que el Comité estudiará e investigará cada caso de manera individualizada.

7.3.- Informe de valoración

Cuando hayan transcurrido los plazos establecidos para la investigación, la Comisión emitirá un informe de valoración en el que se establecerán las conclusiones y las propuestas de actuación. Dicho informe será remitido, en primer lugar, a la Secretaría General de la Federación o a los Órganos de Gobierno de haberse visto quien desempeñe el cargo de Secretaría envuelto en una de las situaciones denunciadas.

El informe de valoración emitido por el Comité de Igualdad de la Federación podrá resolver de las siguientes maneras:

- Archivar la denuncia. La denuncia se archivará cuando se den los casos de desistimiento de la persona denunciante (a no ser que se haya específicamente probado la existencia de una situación de acoso sexual y/o sexista, en cuyo caso el procedimiento continuará de oficio), falta de indicios suficientes o por acuerdo de arreglo y solución entre las partes implicadas en el procedimiento.

- Aplicación de las sanciones determinadas en la normativa existente en caso de detectarse una falta tipificada, aunque esta no se reconozca como una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Confirmación de la existencia de una situación de acodo. El Comité procederá a la proposición de la sanción pertinente, de las determinadas para las faltas muy graves de acoso, así como las medidas correctoras de aplicación necesarias.

El abarque de un informe lo más completo posible requerirá de la elaboración de las pruebas necesarias, pudiendo destacar las siguientes:

- Testimonios de personas afectadas, implicadas, testigos, etc.
- Evidencias accesorias que aporten valor y utilidad al proceso.
- Declaraciones por escrito.
- Antecedentes del caso.

7.4.- Información

Ante la resolución de la Comisión de valoración en materia de acoso sexual y/o sexista, en primer lugar, la Comisión informará a la Secretaría General de la Federación, en su defecto, al máximo Órgano de Gobierno competente.

Posteriormente, las personas implicadas directamente en el procedimiento serán informadas a través de escrito argumentado y justificado.

8.- INFRACCIONES

La valoración del Comité se sustentará en las definiciones de acoso sexual y de acoso sexista propuestas por la normativa vigente. Asimismo, la tipificación y determinación de las sanciones se basará en la tipología de faltas en las que se haya incurrido.

De manera general, serán consideradas faltas **MUY GRAVES** las siguientes:

- El acoso sexual ambiental. Ello supone la creación de un entorno laboral intimidatorio, denigrante, ofensivo u hostil debido a la inclusión de contenidos de carácter sexual o sexista. Habrá que valorar la gravedad del hecho desde la proporcionalidad de la acción.
- El acoso sexual en forma de chantaje sexual. Situaciones en las que el acceso al empleo, su mantenimiento, las mejoras de las condiciones o las promociones se vean sujetas a la aceptación, por parte de la víctima, de favores sexuales, incluso cuando estos no lleguen a cumplirse de forma efectiva.
- Represalias. Ejercer cualquier tipo de represalia contra una persona denunciante, o contra quien ayude o testifique, así como contra quien deniegue la participación en el procedimiento.

Por otra parte, son consideradas faltas **GRAVES** las siguientes:

- Reiteración. La constancia y sistematización en los comentarios vejatorios, ofensivos degradantes o denigrantes sobre una persona, su trabajo, su orientación sexual o su aspecto físico.
- Actitudes o comportamientos explícitos que intimiden o denigren a un trabajador o trabajadora por el simple hecho de ser hombre o mujer, es decir, por su condición.

- Obscenidades. Los tocamientos deliberados no deseados, los gestos obscenos, el contacto físico indeseado e innecesario o los rozamientos.

Finalmente, son consideradas faltas **LEVES** las siguientes:

- Chistes, bromas o comentarios denigrantes, ofensivos y vejatorios sobre una persona, su aspecto, su orientación sexual o su trabajo.
- Comentarios y bromas de carácter libidinoso.
- La exhibición de carteles, ´ poster. Imágenes de carácter pornográfico en el espacio y entorno de trabajo, o a través de los recursos y herramientas que se emplean para el mismo.

Por último cabe resaltar, en el ámbito de la aplicación de las sanciones y tal y como se establece en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social, que serán considerados agravantes en las situaciones de acoso sexual y sexista cuando se produzca:

- El acoso sexual y/o sexista dentro de los ámbitos que repercutan las facultades de la dirección empresarial.
- El acoso derivado del origen étnico, racial, por convicciones religiosas, por discapacidad, edad u orientación sexual, conocido por la persona dirigente de la Federación, sin que esta hubiera implementado las medidas oportunas para evitarlo.

9.- RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ

El Comité encargado de la valoración de las denuncias y casos de acoso sexual y sexista en la Federación de Áreas Urbanas de Canarias (**FAUCA**), que estará compuesto por los mismos miembros que constituyen el Comité de Igualdad de Género de **FAUCA**, será el órgano competente de las siguientes responsabilidades:

- Recepción de las denuncias, reclamaciones, quejas, sugerencias y/o consultas en materia de acoso sexual o sexista.
- Investigación de los casos o supuestos de acoso sexual y/o sexista, a través de la solicitud de la información pertinente y la realización de cuantas pruebas sean necesarias.
- Aseguramiento del trato profesional, confidencial y discreto de la información y de la situación denunciada, así como de las personas implicadas.
- Elaboración del informe de valoración. Gestión de comunicados y respuestas al personal implicado en el caso de acoso sexual y/o sexista y a la Secretaría General de la Federación.

Como parte de las acciones diseñadas de formación continua en materia de género para la totalidad del personal de la Federación y de la plantilla de asociaciones, contenidas en el **Plan de Igualdad e Género de FAUCA**, la Comisión de valoración deberá mantenerse formada y actualizada en el ámbito de la Igualdad entre mujeres y hombres y, más profundamente, en los ámbitos referentes al acoso sexual y/o por razón de sexo.

10.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Herramienta de apoyo n°9: "Acoso sexual y acoso por razón de sexo"*. Recuperado de http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n_9-Acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo.pdf
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *"Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo"*. Recuperado de http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex0.pdf
- Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo*. Recuperado de http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-rev79con/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf
- Instituto Canario de Seguridad Laboral. *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo*. Recuperado de http://www.stec.es/stec/archivos_subidos/gal_descargas/2/protocolo_acoso_60.pdf



COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

El Comité de Igualdad de FAUCA, representado por Doña Sandra Cabrera García, será el encargado de intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, comprometiéndose a respetar la confidencialidad, privacidad e intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

De manera explícita, el Comité se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo del procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información de aquellas 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 relativa al resto de personal inmerso en el procedimiento.

En Santa Cruz de Tenerife, 15 de noviembre de 2018,

Recibí:



FAUCA
FEDERACIÓN DE
ÁREAS URBANAS DE CANARIAS
C.I.F.: G-38869525



Abbas Moujir Hegeige,
Secretario General.

Testigos

Apellidos, nombre: _____

Apellidos, nombre: _____

Apellidos, nombre: _____

Apellidos, nombre: _____

Solicitud

___ Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o sexista.

Firma

Lugar y fecha

Firma persona interesada

Este documento deberá ser entregado a Doña Sandra Cabrera García, como representante del Comité de Igualdad en el ámbito del acoso sexual y/o por razón de sexo.