



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

I.-Declaración de principios

II.-Marco jurídico

III.- Marco conceptual. Objeto y definiciones.

- a) Objeto
- b) Definiciones

IV.-Ámbito de aplicación

V.-Medidas preventivas

VI.-Procedimiento

1.- Designación persona instructora y pasos a seguir

2.- Procedimiento

- a) Fase común del procedimiento
- b) Instrucción del procedimiento- actuación informal

VII.-Evaluación y seguimiento.

ANEXOS

Anexo I -Modelo de denuncia

Anexo II.- Consentimiento informado de participación en la reunión/ entrevista del procedimiento contenido en el Protocolo de Prevención y Actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

Con el presente protocolo **Asturfamilia SL** manifiesta su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquiera de sus múltiples manifestaciones, aplicando una política de tolerancia cero ante la concurrencia en su organización de estas conductas.

Asturfamilia SL asume el compromiso de informar de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, bien sea propio o proveniente de otra organización, así como a cuantas empresas tengan relación laboral con la misma, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

El presente protocolo da cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

I.-Declaración de principios

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como manifestaciones de la violencia de género y por ende de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, constituyen dos de las conculcaciones de derechos fundamentales que atentan contra la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

Además, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social, lo que supone un factor de riesgo psicosocial que conlleva un elevado coste emocional para las víctimas y puede suponer además un coste económico importante para las propias empresas.

Se trata por tanto de conductas que deben ser objeto de prevención y erradicación en el ámbito laboral y que en el caso de que se produzcan debidamente sancionadas. Para ello la elaboración e implementación de protocolos prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral se tornan esenciales a fin de garantizar entornos laborales igualitarios y libres de violencia.

Principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de procedimientos.

- Respeto a la confidencialidad y a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Asimismo, el tratamiento de la información personal generada a lo largo del procedimiento se regirá a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

- Seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.

- Garantía o protección de la víctima, entendida como prohibición de represalias de cualquier tipo respecto de la víctima o personas que apoyen la denuncia o informen sobre supuestos casos.

- Diligencia y celeridad del procedimiento.

- Garantía de derechos laborales y protección social de las víctimas.

II.-Marco jurídico

Internacional

- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ratificado el 6 de diciembre de 1983) y sus recomendaciones generales nº 19 y nº 35*

- *Convenios OIT suscritos y ratificados por España, en particular el Convenio nº 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (ratificado el 6 noviembre de 1967) y el Convenio nº 190 sobre la violencia y el acoso (ratificado el 25 de mayo de 2022)*

Unión europea

- *Directiva 2002/73/CE, y su posterior refundición en la Directiva 2006/54/CE, de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*

- *Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.*

- *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, mayo 2011- ratificado el 11 de mayo de 2014) ...*

- *Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007.*

España

- *Constitución Española de 1978. Art. 14, 9.2 y 35*

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Arts. 47, 48 y 62)*

- *Real Decreto 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.*

- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (art. 14)*

- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (art. 4)*

- *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (art. 8.13 y concordantes)*

Principado de Asturias

- *Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (art. 39)*

III.- Objeto y definiciones. Marco conceptual

a) OBJETO

El **objetivo general** del presente protocolo es prevenir y resolver posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudieran producirse asociados a trabajadores/as de nuestra empresa.

Además, tiene como **objetivos específicos**:

- Identificar situaciones constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de atajar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Resolver los conflictos y las situaciones o conductas carácter sexista, no constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, fijando un procedimiento de carácter informal a tales efectos.
- Facilitar la denuncia en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, poniendo a disposición de la plantilla un modelo denuncia, así como el procedimiento formal a seguir en estos casos.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas.
- Garantizar el tratamiento reservado, imparcial y el respeto a la intimidad y la dignidad de las partes implicadas.

b) DEFINICIONES

Se establecen como definiciones jurídicas de acoso sexual y acoso por razón del sexo las recogidas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

1. Acoso sexual: “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”.

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

“Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

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

Estas definiciones incluyen conductas constitutivas de chantaje y acoso sexuales ambiental:

Chantaje sexual: constituye chantaje sexual el producido por un superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Acoso ambiental: constituye acoso ambiental aquella conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Ambas definiciones aúnan una serie de elementos comunes:

- **Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista:** este tipo de conductas, verbales, no verbales o físicas, abarcan un amplio conjunto de acciones, tanto las meramente inofensivas, hasta las constitutivas de delito penal, entre las que se encuentran:

- a) **Conductas físicas de naturaleza sexual incluyendo el contacto físico.** Contemplan acciones de diversa naturaleza e intensidad, desde contactos físicos deliberados y no deseados, hasta el intento de coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de la obtención de determinados beneficios personales o profesionales.

A modo de ejemplo se incluyen tocamientos, “palmaditas”, roces, pellizcos, besos, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse con una persona de manera innecesaria, invasión de espacio de otra persona de forma provocada...

- b) **Conductas verbales de naturaleza sexual**

- Observaciones sugerentes.

- Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia, vestimenta, forma de comportarse o acercar de la condición sexual de la persona.

- Petición de favores sexuales que de cualquier modo puedan vincularse a la obtención de mejoras de tipo profesional.

- Comentarios o insinuaciones obscenas.

- Hacer comentarios o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona

- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales de naturaleza sexual.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas que persigan el establecimiento de relaciones sexuales no deseadas.

- c) **Conductas no verbales de naturaleza sexual**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.

- Transmisión o entrega de materiales escritos de contenido sexual, a través de cualquier medio (cartas, mensajes electrónicos, redes sociales)

- Miradas o gestos obscenos.

- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

- Uso de gráficos, viñetas o materiales descargados de Internet de contenido sexual explícito.

- d) **Empleo de medios tecnológicos y redes sociales**

En los últimos tiempos ha cobrado especial relevancia la utilización de los medios tecnológicos y redes sociales para ejercer situaciones de violencia que pueden generar un profundo daño en las víctimas, por lo que requieren una especial vigilancia. Pueden adquirir forma diversa consistente en:

- Envío de mensajes a través de WhatsApp con propuestas sexuales, amenazas, insultos,
- Publicación de anuncios de naturaleza erótica de compañeros y compañeras en páginas de contacto con difusión de teléfonos particulares.
- Distribución en internet de imágenes o datos de naturaleza íntima o comprometedores de la víctima sin su consentimiento
- Acceso a archivos informáticos personales y su difusión en internet (redes sociales, ...) sin consentimiento de la víctima.
- Cualquier otra conducta a través de las nuevas tecnologías que suponga un riesgo de menoscabar o violentar la dignidad de los y las trabajadores de naturaleza sexual o sexista.

• **Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas.** Contemplan acciones que pueden ser englobadas en medidas organizativas o de carácter más personal con ataques a la vida privada y/o a la reputación personal o profesional:

-Falta deliberada de ocupación efectiva provocada por la no asignación de tareas o la asignación de tareas inútiles.

-Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional de la persona trabajadora, por debajo su cualificación y competencia.

-Desconsideración profesional o descalificaciones de la persona trabajadora ante terceras personas (clientes, proveedores, ...), .

-Cuestionamiento del desempeño de sus funciones o de sus decisiones profesionales de forma ofensiva.

-Utilizar expresiones que minusvaloren la capacidad, competencia técnicas o destrezas en función del sexo.

-Minimización de los esfuerzos, logros y aciertos de la persona trabajadora exagerando sus errores.

- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

-Cambiar de ubicación a una persona separándola de sus compañeros.

-Dificultar el acceso a la formación interna y a la promoción profesional.

- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que sean mujeres

-Denegación del disfrute de permisos, licencias y derechos que le pudieran corresponder.

En atención a personas dependientes nos podemos encontrar con situaciones tales como la supervisión de personas con discapacidad psíquica y/o afectadas de Alzheimer o otras situaciones incapacitantes en donde todos estos riesgos se amplifican. Así mismo, la deslocalización del lugar de trabajo del centro perteneciente a la empresa y su sustitución por domicilios particulares multiplica el número de interacciones personales y por lo tanto el porcentaje de padecer situaciones de acoso laboral o acoso por razón de sexo

IV.-Ámbito de aplicación

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en Asturfamilia SL, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica o la duración de la relación laboral, así como a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización (personal en formación, prácticas no laborales o voluntariado).

V.-Medidas preventivas

La actuación de **Asturfamilia SL** en el ámbito de la prevención del acoso laboral o acoso por razón de sexo, abarca tres niveles: la prevención primaria, secundaria y terciaria.

La primera corresponde a la eliminación de origen y causas que generen o favorezcan situaciones de acoso sexista en el ámbito laboral.

La prevención secundaria afecta a la detección de conductas concretas dentro de la organización susceptibles de producir acoso y al establecimiento de medidas preventivas.

Finalmente, la prevención terciaria tiene por objeto la recuperación de los y las trabajadoras que han sufrido acoso en el ámbito laboral y su reparación.

Medidas llevadas a cabo y que afectan a estos tres niveles de prevención:

- Información y puesta a disposición de este protocolo a través de nuestra página Web, www.asturfamilia.es donde trabajadores/as y clientes/as dispondrán de nuestro protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Establecimiento de una forma de comunicación no sexista en el ámbito de la empresa.
- Formación adecuada con relación a la igualdad y prevención de la violencia de género que deberá extenderse a todo el personal de la empresa. Además, se ha difundido la existencia de recursos formativos de la Dirección General de Igualdad en materia de igualdad y prevención de la violencia de género para diversos sectores, que pueden ser consultados en la web <https://iam.asturias.es/>
- Difusión de los recursos existentes en la Comunidad Autónoma de atención a las víctimas de violencia de género, que pueden ser consultados en la web <https://iam.asturias.es/>
- En particular, difusión de la existencia del Centro de Crisis para víctimas de agresiones sexuales del Principado de Asturias, donde las mujeres afectadas por las situaciones descritas en este Protocolo podrán recibir apoyo jurídico y psicológico según sus necesidades. El número de teléfono para el acceso al servicio es el **677 985 095** y su correo es el centrodecrisis@asturias.org

VI.-Procedimiento

Se establece un único procedimiento que se inicia a través de la denuncia, y que consta de dos partes, una común y otra diferenciada atendiendo a la mayor o menor gravedad de los hechos denunciados; tras una valoración inicial se seguirán los trámites de uno de los dos subprocesos, de actuación informal o formal.

1.- Designación de la persona instructora y pasos a seguir

La empresa designa a **Noemi García González** como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en

el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente **María Teresa Del Moral Menéndez**.

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es asturfam@asturfamilia.es

Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en **Calle Celestino Junquera, 2, 3ª planta, despacho 36**.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se preongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **Asturfamilia SL** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, la persona instructora elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de **Asturfamilia SL** una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección procederá a:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

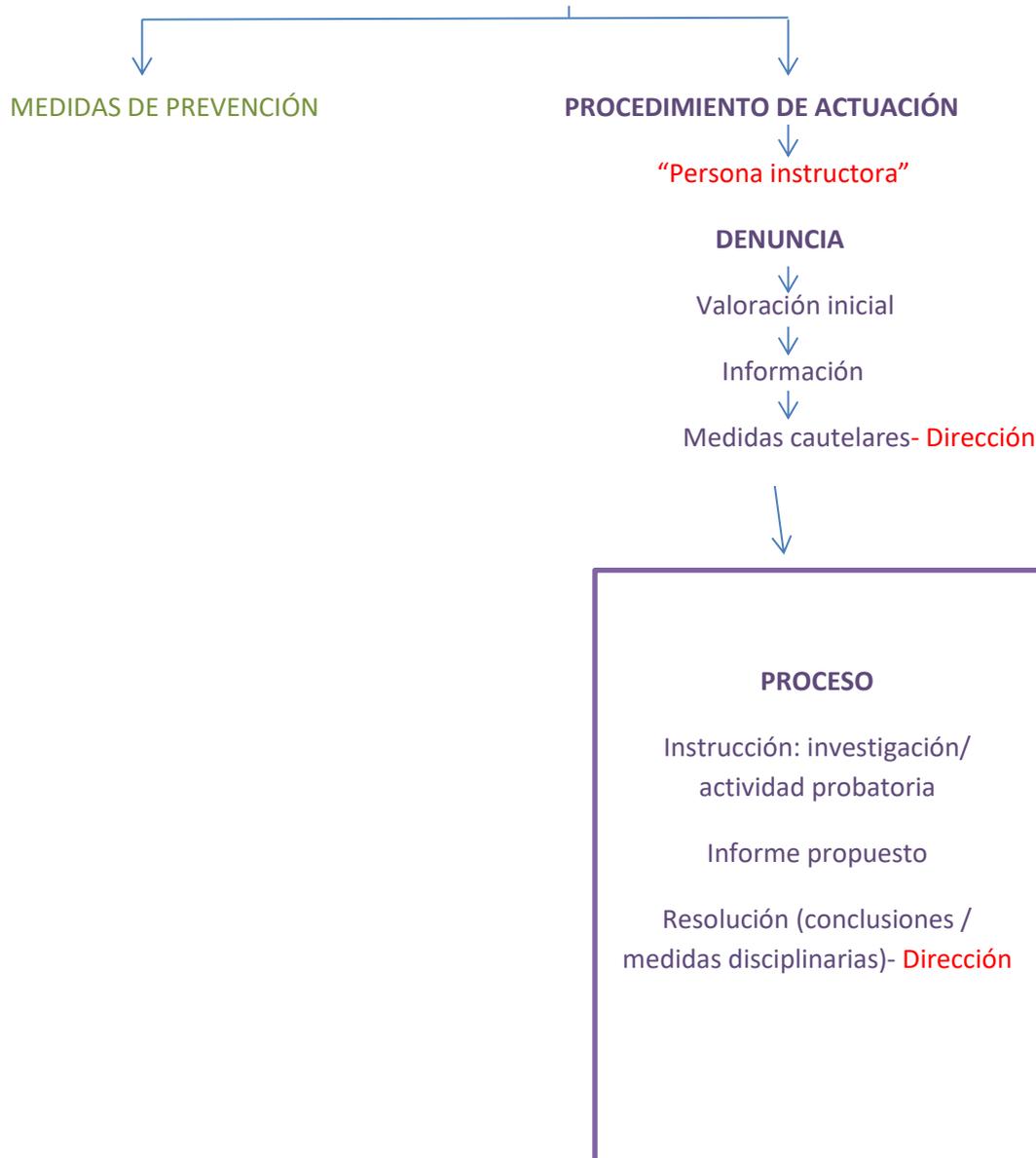
Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, **Asturfamilia SL** tomará cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario, si las circunstancias del servicio así lo posibilitaran. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



VII.-Evaluación y seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias.

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Este modelo recoge el mínimo de información necesaria. Podrá ser modificado para adaptarlo a las características organizativas y funcionales de cada empresa.

I.-CODIGO IDENTIFICATIVO

Fecha de la denuncia:
Código de la denuncia:

II.-SOLICITANTE

	Persona afectada
	Representante de la plantilla
	Gestión de personal
	Otras
Datos personales:	
	Nombre y apellidos:
	DNI/ NIE:
	Teléfono
	Correo electrónico:

III.- DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:
DNI/ NIE:
Puesto de trabajo:
Área/ servicio:
Centro de trabajo:

Tipo de contrato/ vinculación laboral:
Teléfono:
Correo electrónico:
Domicilio a efectos de notificaciones:

IV.- DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo/ categoría profesional:
Centro de trabajo:
Dato relevante de interés:

V.- DESCRIPCION DE LOS HECHOS

<p>Incluir un relato de los hechos objeto de denuncia. Si es posible concretar cuantos datos sean posibles (lugares, fechas, horas, palabras, actos, mensajes..., o cualquier dato de interés). Adjuntar las hojas numeradas al anexo I.</p>
--

VI.- PRUEBAS

TESTIGOS/AS:	Identificación:
	Datos de contacto:
DOCUMENTOS:	
	Documento 1:

	Documentos 2:
	Documento 3:
OTROS MEDIOS PROBATORIOS:	
	Prueba 1:
	Prueba 2:
	Prueba 3:

SOLICITUD

A medio de la presente solicito se tenga por formulada DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL/ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (tachar lo que no proceda) frente a _____ (identificar persona denunciada) y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo de Prevención y Actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa

Localidad y fecha

Firma solicitante

Los datos personales, aportados en la denuncia, así como el contenido en la documentación que, en su caso, la acompañe, serán tratados por el órgano competente de Asturfamilia SL (Camino Viejo del Musel Nº307, 307 Casa 33299 Gijón), de acuerdo con establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales.

ANEXO II

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA REUNIÓN/ ENTREVISTA DEL PROCEDIMIENTO CONTENIDO EN EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF/ NIE:

EXPONE

Que tiene conocimiento de la existencia del procedimiento previsto en el Protocolo de Prevención y Actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa, de las garantías previstas en el mismo respecto de la obligación de respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, así como de mantener estricta confidencialidad de la información conocida.

DECLARA

Prestar su consentimiento para participar en la reunión / entrevista en el procedimiento del protocolo antedicho, iniciado el día _____, con las obligaciones de confidencialidad a él aplicables.

Localidad y fecha

Firma

Los datos personales, aportados en la denuncia, así como el contenido en la documentación que, en su caso, la acompañe, serán tratados por el órgano competente de Asturfamilia SL (Camino Viejo del Musel Nº307, 307 Casa 33299 Gijón), de acuerdo con establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales.