

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL



5 de octubre de 2023

# Índice

1. Introducción	1
2. Objeto del protocolo	1
3. Normativa de aplicación	2
4. Ámbito de aplicación	2
5. Publicidad del protocolo	2
6. Concepto y tipos de acoso laboral	3
7. Prevención	4
8. Intervención: procedimiento de actuación	4
9. Medidas y sanciones	8
10. Obligación de cumplimiento y vigencia	9
11. Bibliografía	10
ANEXO: Denuncia por acoso en el entorno laboral	11

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

## INTRODUCCIÓN

El acoso en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres. Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

Esta nueva publicación responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, así como de cumplir con la legislación vigente.

Todo centro educativo, independientemente del número de personas que conforme la plantilla, tiene la obligación de adoptar, en su caso, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Lo que, por otra parte, presenta indudables ventajas.

De una parte, muestra a los empleados de un centro educativo el compromiso de prevenir y erradicar estas formas de violencia. De otra, sensibiliza a la plantilla respecto a las conductas que no deben ser toleradas afianzando la tutela preventiva al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas o comportamientos que puedan producirse en los centros educativos contraviniendo la libertad sexual y la integridad moral, sean o no constitutivas de delito.

Por todo ello, desde el Equipo de CECE-Madrid, proponemos a continuación, un modelo de protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso laboral.

## OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente protocolo es prevenir y, en los casos que sea preciso, definir las pautas que permitan identificar e intervenir en una situación de acoso en cualquiera de sus formas; moral, laboral y psicológica, sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y por cualquier otra circunstancia discriminatoria. Con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

## NORMATIVA DE APLICACIÓN

- Constitución Española: Artículos 10, 14, 15 y 18.
- Estatuto de los Trabajadores: Artículo 4
- [Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales](#)
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- Código Penal: Artículo 173
- [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](#)
- [VII Convenio colectivo de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos](#)

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a cualquier miembro del centro educativo, sin que el tipo de relación existente con el mismo (personal docente laboral, voluntarios y voluntarias etc.) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

Al mismo tiempo, el presente protocolo comprende las situaciones de acoso que se produzcan, no solo en los espacios educativos donde los profesionales de la educación realizan su trabajo, también los producidos en el espacio digital.

## PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO

El centro educativo deberá comunicar la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándose además en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su contenido, con especial hincapié en publicitar y facilitar los canales de denuncia adecuados.

De esa forma el centro educativo hace público su compromiso de no tolerar en su organización actuación alguna que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, ni de otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, por lo que ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten pertinentes.

La empresa actuará ante cualquier denuncia o reclamación presentada, activando la resolución de la cuestión según el protocolo de forma inmediata. Los empleados que consideren que han sido o están

## GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

siendo acosados, o sufriendo conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, podrán activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo.

### CONCEPTO Y TIPOS DE ACOSO LABORAL

El **acoso laboral, psicológico, moral o *moobing***: consiste en realizar acciones ofensivas o humillantes contra un trabajador de forma continuada en el lugar de trabajo.

En realidad hay muchas definiciones de acoso laboral, pero por sus causas, consecuencias y frecuencia, podemos decir que las **principales características** son:

1. Es **sistemático** y **duradero** en el tiempo.
2. Requiere **al menos dos actores: Acosador/es y víctima/s**
3. **Hay una conducta acosadora.**
4. Es un **proceso que tiene varias fases** desde que comienza con un conflicto hasta que finaliza con la marginalización o exclusión de la víctima.
5. Tiene **efectos psicológicos, físicos y sociales.**

El acoso laboral puede tomar muchísimas formas. Incluso en algunos casos no tiene una finalidad específica relacionada con el trabajo, sino que se debe a personalidades manipuladoras o perversas. Dentro del marco legal nos encontramos diferentes **tipos de acoso laboral**:

- El **acoso sexual** se entiende como 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. Ejemplo: insinuaciones, palabras obscenas o proposiciones de carácter sexual, etc.
- El **acoso por razón de sexo** se entiende como 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. Ejemplo: conductas discriminatorias por ser mujer, hombre u otra identidad de género.
- El **acoso por orientación sexual** se entiende como cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- El **acoso laboral virtual** engloba las conductas recogidas por la definición de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que hagan uso de las tecnologías digitales para su realización. Ejemplo: conductas de difusión de contenidos denigratorios de la persona con el objetivo de crear un entorno hostil o humillante para el empleado.

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

## PREVENCIÓN

Aunque el presente protocolo incluye los mecanismos para denunciar y perseguir los posibles casos de acoso laboral que pueda haber entre el personal del centro educativo, su principal función es la de prevenir el acoso.

Se proponen a continuación algunas medidas de carácter preventivo, con el fin construir una cultura organizacional libre de cualquier tipo de acoso laboral:

- **Códigos éticos y políticas de empresa** respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación: Todos los empleados los tendrán su disposición de forma accesible y se recordarán con frecuencia anual. A los nuevos empleados se les facilitará igualmente con la bienvenida al centro.
- **Cursos y formación** en esta materia: Se ofrecerá a todo el personal de centro educativo un curso de acoso laboral, a través del cual se informará y formará a la plantilla sobre qué se consideran conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y cómo evitarlas y sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctimas o testigos de las mismas.
- **Formación específica** para la detección preventiva a los miembros de **equipo directivo y responsables de personal**.
- Campañas de **sensibilización** para toda la plantilla.

## INTERVENCIÓN: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante supuestos de acoso se ha de desarrollar con eficacia, celeridad y confidencialidad.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Cuando existan indicios de ilícito penal, haya una investigación por parte de la Inspección laboral o de cualquier otro organismo judicial o autoridad competente, el centro educativo se pondrá a disposición de estos, colaborando en todo momento y siguiendo las instrucciones que se indiquen.

En el caso de que un miembro del centro educativo sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente **Procedimiento de Actuación**:

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

- 1. Notificación de la denuncia:** la denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de las conductas descritas en el apartado de definiciones del presente documento; o quien tenga conocimiento de esta situación.

Los centros educativos establecerán la forma en la que dicha notificación se podrá realizar (buzón electrónico o físico), que en todo caso deberá garantizar la confidencialidad de la denuncia.

La persona designada como instructora, recepcionará la denuncia y la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección del centro y de las demás personas que integran la comisión instructora.

- 2. Comisión de investigación:**

Formada por tres personas (más un suplente)

La comisión instructora se reunirá en el **plazo máximo de 3 días laborables** desde la recepción de la denuncia o reclamación. En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de del centro la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

- 3. Fase preliminar (potestativa):**

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será

## GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el supuesto de que la persona denunciante quede satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección del centro. En caso contrario, se pasará a tramitar el expediente informativo.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo.

#### 4. Expediente informativo:

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

En el desarrollo del procedimiento 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, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la 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 o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará al centro a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. En caso contrario se hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo **no superior a diez días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros **tres días laborables más**.



## GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

### 5. Resolución del expediente de acoso:

La dirección del centro, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **tres 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 comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de del centro mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

La dirección del centro adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

### 6. Seguimiento:

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo **no superior a treinta días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la dirección del centro, la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

## MEDIDAS Y SANCIONES:

La comisión de investigación puede proponer distintas medidas para que la Dirección del centro las ejecute:

1. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
2. 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 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:
  - a) El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
  - b) La suspensión de empleo y sueldo.
  - c) La limitación temporal para ascender.
  - d) El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del centro educativo mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa

La dirección del centro educativo adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- a) Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- b) Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- c) Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- d) Apoyo psicológico y social a la víctima.
- e) Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- f) Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

## GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

- g) Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- h) Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

### OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y VIGENCIA

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla del centro educativo (INDICAR FECHA) a través (INDICAR LOS MEDIOS) y manteniéndose vigente hasta (INDICAR FECHA)

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la titularidad del centro y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo y organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

## Bibliografía:

- Marco legal citado en el documento.
- [Protocolo para la prevención y actuación frente al ACOSO SEXUAL, el ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y otras CONDUCTAS CONTRARIAS a la LIBERTAD SEXUAL y la INTEGRIDAD MORAL en el ámbito laboral del Ministerio de Igualdad.](#)
- [Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral en las Administraciones Públicas y el de la Cruz Roja española.](#)
- [ConceptosJurídicos.com/AsuntosLaborales: acoso laboral.](https://www.conceptosjuridicos.com/AsuntosLaborales:acoso-laboral)

*Documento elaborado por el Equipo CECE-Madrid.*

*Contenido:*

*Inés Aranda Briones.*

*Juan Chávarri Pérez.*

*Diseño:*

*Carmen Lucena.*

*Actualizado el 2 de octubre de 2023.*

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

**ANEXO I**

**DENUNCIA POR ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL**

<b>SOLICITANTE</b>			
	Persona afectada		Recursos Humanos
	Representación de la plantilla		Otros (indicar):
<b>TIPO DE ACOSO</b>			
	Acoso laboral, psicológico, moral o <i>moobing</i>		Acoso sexual
	Acoso por razón de sexo		Acoso por orientación sexual
	Acoso laboral virtual		Sin especificar
<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA</b>			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Nombre y Apellidos			
<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan...)			

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

<b>POSIBLES TESTIGOS</b>			
<input type="checkbox"/>	<b>SI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
<b>DOCUMENTACIÓN ADJUNTA</b>			
<input type="checkbox"/>	<b>SI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>NO</b>
En caso afirmativo detallar:			
<b>SOLICITUD</b>			
<input type="checkbox"/>	<b>Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso laboral</b>		

Localidad y fecha

Firma de la persona solicitante

*Puedes escribirnos a [comunicacion@cecemadrid.es](mailto:comunicacion@cecemadrid.es)*

*Consulta nuestros servicios y más materiales en*

*[www.cecemadrid.es](http://www.cecemadrid.es)*