

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos para Sevilla y Provincia**Expediente: 41/01/0195/2025****Fecha: 21/08/2025****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Destinatario: MARIA JOSE ARRIETA LECIÑENA****Código 41001445011988.**

VISTO el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de "Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos para Sevilla y Provincia (código 41001445011988), adoptando el Protocolo Colectivo LGTBI+.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto planificado de las medidas adoptadas por la referida Ley, según lo dispuesto en el artículo 4 "negociación colectiva de las medidas planificadas".

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-a6dd-ccbe-8347-69d8-962c-f912-8e13-d2af

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 21/08/2025 08:31 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar el depósito del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de "Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos para Sevilla y Provincia (código 41001445011988), adoptando el Protocolo Colectivo LGTBI+.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-a6dd-ccbe-8347-69d8-962c-f912-8e13-d2af
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 21/08/2025 08:31 | NOTAS : F

ACTA Nº 2 DE LA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI A EFECTOS DE DAR CUMPLIMIENTO AL ART. 15 DE LA LEY 4/2023 Y EL RD 1026/2024 EN EL SECTOR DE EMPRESAS DE HOSPITALIZACION, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA LA PROVINCIA DE SEVILLA

Siendo las 10:05 hs del día 26 de mayo de 2025 se reúnen en la sede del SERCLA, en Sevilla, las representaciones sociales y empresarial detalladas al final de esta acta para la negociación de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ex art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI conforme al RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Tras proceder a la firma del acta anterior (del 19 de mayo de 2025) todas las partes presentes en la mesa (CCOO, UGT, SATSE, ASEHP) se muestran conforme con las medidas planificadas y el protocolo antiacoso acordado entre ambas partes. Se acuerda que los dos documentos se incorporarán al vigente convenio colectivo como disposición adicional que incluya dos anexos, uno para laS medidas planificadas y otra para el protocolo de protección y actuación ante el acoso o la violencia de las personas LGTBI.

Las partes acuerdan proceder a la inscripción en el registro de convenios colectivos, otorgando a María José Arrieta Leciñena, DNI 25164879G, representante de CCOO, la potestad para realizar el registro en REGCON.

RELACIÓN DE ASISTENTES:

CC.OO.		
	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
ASESORES	María Zuleika Fabiani Nevada	28773009D
	Juan José Limones Carrasco	28490232V

UGT		
	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
ASESORES	Dolores Muñoz Almirón	28716421R
	José Molina Molares	28493588S
	Angélica Rivas Marín	48956396E
	Susana Aguilera Sánchez	30235587V
	Jorge Luís Páez Luque	28755562L



PATRONAL (ASEHP)		
	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
TITULARES	Antonio Montero Sines	27280880M
	Jorge Borrero Rutlant	45286502A
	Jorge Tenor Tierno	28633071A
	Alejandro Hernández Grau	44601101 F
	Blanca Fernández González	28888904P
	Raquel Hidalgo Fera	48908071C
	Rafael Titos González	28718742E
ASESORES	Rosario Nieves Tirado	44216584 G



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

1. ÁMBITO NORMATIVO

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

Los contenidos mínimos de los protocolos debieran ser:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Extensión ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

2. COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI+, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para

la igualdad real y efectiva de las personas trans* y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpora la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa (de las empresas).

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa o las empresas con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedoras o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedoras, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

4. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

5. DEFINICIONES

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de

orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

6. PREVENCIÓN

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

7. Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

8. Confidencialidad.

9. Diligencia

10. Celeridad

7. DENUNCIA

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

8. COMISIÓN INSTRUCTORA

- a) Comisión Instructora: Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de las personas trabajadoras (en aquellas empresas dónde esté presente) y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.
- b) Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Si una persona es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

- c) Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

9. INTERVINIENTES Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión Instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo éstas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

10. FINALIZACIÓN

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

- a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

11. SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI+ o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

12. MÁXIMA DIVULGACIÓN

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.



Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

13. ANEXOS

Se adjuntan, a continuación documentos que puedan servir como modelos de denuncia y solicitud de investigación ante la Comisión Instructora que se conforme a tal efecto en cada caso en cuestión.





**ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y
CARACTERÍSTICAS SEXUALES**



ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARÁCTERÍSTICAS SEXUALES

A/ACOMISIÓN INSTRUCTORA

SOLICITANTE	
☐ PERSONA AFECTADA	
☐ ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL	
☐ OTRA PERSONA	

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA							
APELLIDOS Y NOMBRE:						DNI/NIE:	
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:							
TIPO DE VÍA:		NOMBRE DE LA VÍA:					
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANT A:	PUERTA:
ENTIDAD DE POBLACIÓN:			MUNICIPIO:		PROVINCIA :	CÓDIGO POSTAL	
TELÉFONO DE CONTACTO:			CORREO ELECTRÓNICO:				

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
CENTRO DE TRABAJO/UNIDAD DIRECTIVA:	PUESTO DE TRABAJO:
VINCULACIÓN LABORAL: ☐ ☐ PERSONAL INDEFINIDO O FIJO ☐ ☐ PERSONAL FIJO DISCONTINUO ☐ ☐ PERSONAL TEMPORAL ☐ ☐ PERSONAL RELEVISTA ☐ OTROS: _____	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
DOCUMENTACIÓN ANEXA	
☐ NO ☐ SI (Especificar) ☐ N ☐ N ☐ N ☐ N ☐ N	
En el caso de testigos, se deberá indicar su identificación	

SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA	
La persona abajo firmante SOLICITA el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales de _____	
En	a _____ de _____ de _____
LA PERSONA SOLICITANTE	



**ANEXO II: SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARÁCTERÍSTICAS SEXUALES**



ANEXO II: SOLICITUD DE INVESTIGACION POR ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES**A LA COMISIÓN INSTRUCTORA**

1	DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE (puede no coincidir con la persona afectada)		
PRIMER APELLIDO:		SEGUNDO APELLIDO:	NOMBRE:
DNI/NIE:			TELÉFONO:

2	NOTIFICACIÓN						
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN							
TIPO DE VÍA:	NOMBRE DE LA VÍA:						
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:	PUERTA:
MUNICIPIO :	PROVINCIA :						
TELÉFONO DE CONTACTO:	CORREO ELECTRÓNICO:						

4	SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA
----------	--

La persona abajo firmante SOLICITA el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales de_____			
En	a	de	de
LA PERSONA SOLICITANTE			