



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL DEL CONDADO DE HUELVA (ADERCON)

## 1. Descripción de la entidad y compromiso

La Asociación para el Desarrollo Rural del Condado de Huelva (ADERCON) es una entidad sin ánimo de lucro que se constituye el 19 de julio de 1996 con el objetivo de impulsar el desarrollo sostenible y equilibrado de la comarca.

El ámbito de actuación del GDR está formado por los municipios integrantes de la Mancomunidad de Desarrollo Condado de Huelva (Almonte, Bonares, Bollullos par del Condado, Chucena, Escacena del Campo, Hinojos, Lucena del Puerto, Manzanilla, Moguer, Niebla, Palos de la Frontera, La Palma del Condado, Paterna del Campo, Rociana del Condado, Villalba del Alcor y Villarrasa) y los municipios de la Mancomunidad de Desarrollo Local Campiña-Andévalo (Beas, Trigueros y San Juan del Puerto).

ADERCON está comprometida con la tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso dentro del ámbito laboral.

En los siguientes apartados se desarrolla cómo actuará la entidad en caso de acoso en el trabajo y discriminación laboral.

## 2. Objeto.

El protocolo sobre el acoso en el centro de trabajo de la Asociación para el Desarrollo Rural del Condado de Huelva (ADERCON) trata de prevenir, así como actuar ante cualquier situación de acoso en el trabajo y discriminación laboral entre mujeres y hombres, con el objeto de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, laboral o discriminación, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauces a denuncias o reclamaciones de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Con este protocolo se pretende abordar un doble objetivo:

- Prevenir y evitar los casos de acoso en todas sus modalidades, estableciendo las medidas oportunas.



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Agricultura,  
Pesca, Agua y Desarrollo Rural



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural

- Determinar concretamente las actuaciones y sanciones internas en caso de producirse acoso en la entidad.

### 3. Alcance.

Toda la plantilla de ADERCON, incluidas las personas de prácticas, voluntariado, así como el personal externo que esté desarrollando su actividad en nuestras instalaciones.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, ADERCON no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

### 4. Comunicación a la plantilla.

El presente protocolo se pondrá en conocimiento de toda la plantilla a través de la entrega del mismo en formato papel, quedando constancia de que se ha recibido el protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en el trabajo y la discriminación laboral entre mujeres y hombres en ADERCON.

### 5. Declaración de intenciones.

ADERCON se compromete a poner los medios para que en los diferentes niveles de la plantilla se produzca un entorno laboral de respeto hacia los derechos de todas las personas, libre de cualquier



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



acoso o forma de violencia. Se velará por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La entidad se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso, incluido 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. ADERCON trabaja con una serie de valores entre los que se encuentre “el derecho a la dignidad” y “el respeto a la diferencia y a la individualidad.

Se velará por la prevención del acoso, teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad, mujeres y otros colectivos en riesgo.

En ese sentido las conductas y actitudes en cualquiera de los tipos de acoso no se tolerarán, tomando las medidas necesarias para erradicarlas, en caso de suceder.

Toda persona objeto de acoso tiene derecho a solicitar que se aplique el presente protocolo.

Se respetará el derecho a la intimidad y confidencialidad a lo largo del procedimiento siguiendo la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

## 6. Contenido.

### 6.1 Definición y graduación

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal (ej.: chistes subidos de tono, insinuaciones sexuales, proposiciones, palabras obscenas, flirteos ofensivos, comentarios obscenos, llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual), no verbal (ej.: gestos sexuales, fotos impúdicas, escritos con contenido pornográfico) ó físico (ej.: contacto no deseado como pellizcos, palmadas, roces, intentos de abuso, coacción, besos o abrazos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario), de naturaleza sexual indeseada por la persona a la que se dirige que tenga el propósito o produzca atentar contra la dignidad de la persona, en particular si se produce en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**-Leve:** Chistes sobre hombres o mujeres, miradas y gestos insinuantes, acercamiento excesivo, pedir citas repetidamente, piropos

**-Grave:** Preguntar sobre la vida sexual, insinuaciones, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de una ruptura

**-Muy Grave:** Abrazos, besos no deseados, pellizcos, tocamientos palmados, acorralamientos, presiones para obtener sexo, asalto sexual





**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



**Acoso por razón de sexo:** comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el objeto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplos: poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona, no asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes, negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos, asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída, órdenes contradictorias o imposibles de cumplir, robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada, negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc., cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento), no dirigir la palabra a la persona, amenazas y agresiones físicas, gritos y/o insultos, burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

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

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

**Acoso laboral, psicológico, moral o moobing:** conductas abusivas de hostigamiento verbal y maltrato psicológico, sistemáticas, deliberadas, ejercidas por una persona o varias en el entorno laboral de forma prolongada sobre otra/s, con la finalidad de deteriorar su imagen personal y profesional y que le exponen a un riesgo de su salud, integridad física y/o psíquica, atentando contra su dignidad. Ej.: juicios de valor ofensivos, asignación de tareas degradantes.



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Agricultura,  
Pesca, Agua y Desarrollo Rural



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



**Discriminación:** Separar, diferenciar o excluir a una persona por cierta característica (física, ideas, orientación sexual, nivel económico, etc.). Ej: menospreciar, someter a malos tratos y abusos. Sobre todo, está basada en prejuicios, estereotipos o juicios sin fundamentos.

## 6.2 Medidas preventivas

- Posicionamiento de la entidad frente acoso: la primera medida preventiva es la declaración de principios.
- Divulgación: Realizar acciones de información y sensibilización relativas acoso: publicar el protocolo en la web de la Asociación.
- Entrega y explicación de la existencia del presente protocolo y el cauce de denuncia que deje claramente como actuar a la plantilla.
- Formación/información: charlas formativas dirigidas a la plantilla sobre los diferentes tipos de acoso, las medidas preventivas para evitarlo, y que hacer en caso de sufrirlo.
- Supervisión de que el ambiente de trabajo esté libre de acoso psicológico, físico, etc. en los diferentes niveles de la entidad.

## 6.3 Medidas correctoras

Cuando hay un caso de acoso de cualquier tipo (sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación) se puede iniciar el cauce de denuncia interna, sin menos cabo de que se pueda ejercer acciones externas. Se respetará durante todo el proceso de derecho a la intimidad y confidencialidad.

- Cauces de denuncia interna
- Cauces de denuncia externa

### A) Cauces de denuncia interna:

Ninguna persona que sea parte involucrada puede formar parte en el siguiente proceso. La persona puede estar acompañada durante todo el proceso si así lo desea.

Se considera falta grave la no comunicación del conocimiento de actos de acoso graves o muy graves.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



El procedimiento a seguir será el siguiente:

➤ Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La entidad designa a la persona Gerente como instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente una persona técnica. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.





**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de acoso es [gdradercon@gmail.com](mailto:gdradercon@gmail.com). Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado en la sede de ADERCON, a la atención de la persona instructora.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) 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.

7º) 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 prepongan 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 entidad 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.

8º) 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, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Agricultura,  
Pesca, Agua y Desarrollo Rural



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural





**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



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.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Junta Directiva de la entidad 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 Junta Directiva de ADERCON separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente 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.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la entidad 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.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la Junta Directiva de ADERCON, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

➤ La resolución del expediente de acoso

La Presidencia, una vez recibida las conclusiones de la persona instructora, informará a la Junta Directiva de ADERCON, que 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.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará a la Asamblea General de ADERCON.

También se comunicará a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Agricultura,  
Pesca, Agua y Desarrollo Rural



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural





**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la Junta Directiva de ADERCON procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

Si procede, la Junta Directiva de ADERCON solicitará a la Gerencia que mantenga un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora.

La Junta Directiva de ADERCON adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito laboral. -

- Art 14 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley de infracciones y sanciones en el ámbito laboral 5/2000 de 4 de agosto (Art 8 cataloga de infracciones muy graves el acoso sexual y el acoso racial, étnico, convicciones, discapacidad, edad, sexo).

### **B) Cauces de denuncia externa:**

La entidad facilitara apoyo a la persona en caso de que esta desee iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan: policía, guardia civil o juzgado.

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito penal. -

- Art 184 Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre,
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.





**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



## 7. 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, 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 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 Junta Directiva de la entidad con el fin de que adopte las medidas necesarias y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## 8. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la aprobación por la Asamblea de la entidad y una vez sea comunicado a la plantilla de la entidad y manteniéndose vigente por una duración indefinida, salvo actualización o revisión del mismo.

## 9. Normativa

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. Art. 48 Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Ley 31/1995 e Prevención de Riesgos Laborales. Estatuto de los Trabajadores Acuerdo Europeo sobre Acoso Laboral en el lugar de trabajo (2 abril 2007) Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad Ley general de discapacidad 12/2013.

ADERCON al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Agricultura,  
Pesca, Agua y Desarrollo Rural



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



Bonares, 20 de diciembre de 2023.

EL PRESIDENTE

Fdo. Francisco de Asís Pérez Picón.



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Agricultura,  
Pesca, Agua y Desarrollo Rural



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural





**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



## ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN ADERCON

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puesto:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:  
Nombre de la entidad:

### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:



**ADERCON**  
Asociación para el Desarrollo  
Rural del Condado de Huelva



## V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

## V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (indicar si es acoso sexual, por razón de sexo, laboral, psicológico, moral, moobing o discriminación) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

**A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso en ADERCON.**

