

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**5996** *Resolución de 17 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Telefónica Audiovisual Digital, SLU, DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, y Compañía Independiente de Televisión, SL.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de las empresas Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U., DTS Distribuidora de Televisión Digital, S.A. y Compañía Independiente de Televisión, S.L.(código de acuerdo n.º 90100863112017), que fue suscrito con fecha 7 de abril de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de mayo de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**Plan de Igualdad de las empresas Telefonica Audiovisual Digital, S.LU.–DTS Distribuidora de Televisión Digital, S.A.–Compañía Independiente de Televisión, SL.**

#### INDICE

1. Introducción.
  - 1.1 Presentación de las empresas.
  - 1.2 Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad.
  - 1.3 Definiciones.
  - 1.4 Compromiso de las empresas con la igualdad.
2. Plan de Igualdad de las Empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, Compañía Independiente de Televisión, SL, y Telefónica Audiovisual Digital, SLU.
  - 1.1 Ámbito de aplicación.
  - 1.2 Vigencia.
  - 1.3 Características.
  - 2.4 Estructura.
  - 2.5 Objetivos generales del Plan de Igualdad.
  - 2.6 Objetivos específicos y medidas.

2. Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de las Empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, Compañía Independiente de Televisión, SL, y Telefónica Audiovisual Digital, SLU.

Anexo. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual de aplicación en las Empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, S.L., Telefónica Audiovisual Digital, SLU,

## 1. Introducción.

### 1.1 Presentación de las empresas.

DTS Distribuidora de Televisión Digital, S.A., se constituyó por tiempo indefinido el 30 de enero de 1997. Su actual domicilio social se encuentra en la Avenida de los Artesanos, 6. Tres Cantos (Madrid).

De acuerdo con sus Estatutos, constituye su objeto social la implantación, desarrollo y comercialización de una plataforma digital para la prestación de servicios de difusión de televisión digital codificada de pago por satélite, pudiendo a tales efectos, llevar a cabo cuantas actividades complementarias o accesorias fueran necesarias o convenientes para el cumplimiento del citado objetivo, incluida la distribución de servicios interactivos y el transporte de señales de televisión para su emisión.

Compañía Independiente de Televisión, SL tiene su domicilio social en la Avenida de los Artesanos, 6. Tres Cantos. Se constituyó como Sociedad Anónima el 20 de febrero de 1987, transformándose en Sociedad Limitada mediante escritura de fecha 16 de julio de 1998.

De acuerdo con sus Estatutos, constituye su objeto social la instalación y explotación comercial de emisores de Televisión, en cualquiera de sus modalidades y cualquiera que sea su soporte técnico; la producción, realización y comercio de producciones audiovisuales de todo género filmadas, grabadas o registradas por cualquiera de los de los medios técnicos existentes o que en el futuro puedan establecerse; la representación o el ejercicio del comercio de producciones ajenas, su importación y exportación; La realización y explotación comercial de toda clase de estudios, proyectos e informes sobre televisión; la explotación de concesiones de servicios públicos en el ámbito de las actividades mencionadas.

La actividad de la sociedad se centra en la explotación directa de varios canales temáticos de televisión («Caza y pesca», «Spormania»; «Golf+», «Canal+Toros») para su distribución vía satélite y en redes de cable.

Telefónica Audiovisual Digital SLU, tiene su domicilio social en la Avenida de los Artesanos, 6. Tres Cantos, de fecha 18 de julio de 2016, teniendo como objeto social, entre otros, la producción, compra, venta, alquiler, edición, reproducción, importación, exportación, distribución y exhibición de toda clase de obras audiovisuales en cualquiera de sus modalidades y cualquiera que sea su soporte técnico susceptible de difusión cinematográfica, televisiva, en video, o por cualquier otro medio audiovisual o futuro; así como la producción, edición, coedición y distribución de fonogramas.

Las sociedades en el ámbito de la actividad empresarial a la que se dedican asumen la responsabilidad de contribuir con su aportación en el desarrollo de una sociedad democrática y sostenible, basado en la defensa y difusión de las libertades democráticas de todos los ciudadanos, en la que se garantice la igualdad de hombres y mujeres como principio jurídico universal reconocido en la Constitución Española.

Todos los centros de trabajo se rigen por el III Convenio Colectivo de Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL, Telefónica Audiovisual Digital, SLU. (BOE 23.09.2016).

### 1.2 Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad.

La igualdad entre los géneros, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad de las empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, Compañía Independiente de Televisión, SL y Telefónica Audiovisual Digital, SLU, se elabora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 del III Convenio colectivo de Compañía Independiente de Televisión, SL, DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA y Telefónica Audiovisual Digital, SLU.

El artículo 45.1 de la LOIEMH establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación de un Plan de Igualdad en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo o por Violencia de género.

### 1.3 Definiciones.

El presente Plan de Igualdad, negociado por la Dirección de las Empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, Compañía Independiente de Televisión, SL, Telefónica Audiovisual Digital, SLU, y la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión Negociadora para la Elaboración del Plan de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

**Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

**Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por

cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. (art. 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

**Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (art. 43 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

**Discriminación directa e indirecta.** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (art. 6.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (art. 6.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (art. 6.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**—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. (artículo 7.1 de la Ley 3/2007).

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 u ofensivo. (artículo 7.2 de la Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (artículo 7.3 de la Ley 3/2007).

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. (artículo 7.4 de la Ley 3/2007).

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.** La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla. (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).

**Discriminación por embarazo o maternidad.** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (artículo 8 de la Ley 3/2007).

**Indemnidad frente a represalias.** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 de la Ley 3/2007).

**Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se

considerarán nulos y sin efecto, dando lugar a las responsabilidades legalmente previstas. (Artículo 10 de la Ley 3/2007).

Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (artículo 11 de la Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (artículo 12.1 de la Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (artículo 44.1 de la Ley 3/2007).

#### 1.4 Compromiso de las empresas con la igualdad.

Con fecha 16 de diciembre de 2014 se constituyó la Comisión de Igualdad de Oportunidades de las Empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL, incluyéndose la Empresa Telefónica Audiovisual Digital según acta de fecha 21 de marzo de 2017 dentro de la negociación del Plan, tras la segregación de la plantilla de DTS en TAD, resultando por tanto afectada por la presente negociación.

La Comisión constituida, según acta de fecha 16 de noviembre de 2014 y 21 de marzo de 2017, resulta la encargada de la negociación del Plan de Igualdad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 del Convenio Colectivo de aplicación: analizando la información sobre las distintas Áreas de Recursos Humanos, elaborando un diagnóstico de la evolución y situación, para detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad entre los géneros que pudieran existir en las empresas.

El compromiso de la Dirección con la Igualdad y No Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla y, conjuntamente, conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este marco, la Dirección de las empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, Compañía Independiente de Televisión, SL, y Telefónica Audiovisual Digital, SLU, han establecido y asumido como Principio Básico de Conducta Profesional para todo el conjunto de la plantilla, el compromiso con la diversidad y con unas condiciones de trabajo respetuosas, el cual implica que:

Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.

Es compromiso de la Dirección de las Empresas el que no se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional.

2. Plan de Igualdad DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, Compañía Independiente de Televisión, SL, y Telefónica Audiovisual Digital, SLU.

### 2.1 Ámbito de aplicación.

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del estado español y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla dentro del ámbito del convenio colectivo de las Empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, Compañía Independiente de Televisión, SL., Telefónica Audiovisual Digital, SLU.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que las Empresas puedan abrir y/o comprar o gestionar, orgánicamente, durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

### 2.2 Vigencia.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cinco (5) años, a contar desde su firma, prorrogándose anualmente de no mediar denuncia expresa de la mayoría de la parte social o empresarial legitimada.

### 2.3 Características.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, Compañía Independiente de Televisión, SL. Y Telefónica Audiovisual Digital, SLU.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Tiene como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.

Tener coherencia interna, ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Partir de un compromiso de la empresa que garantizase los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### 2.4 Estructura.

El Plan de Igualdad de las Empresas DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, Compañía Independiente de Televisión, SL, y Telefónica Audiovisual Digital, SLU, se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, selección, contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral y prevención de riesgos, comunicación y sensibilización en igualdad, protocolo de prevención de situaciones de acoso moral y sexual.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad entre los géneros.

En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos Generales.
- Objetivos Específicos.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias áreas de intervención, y que son las siguientes:

- Selección. Contratación.
- Promoción. Formación.
- Retribución
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral. Prevención de riesgos.
- Comunicación y sensibilización
- Acoso Moral, sexual y/o por razón de sexo.

Estructurado a su vez, cada uno de los objetivos específicos detallados, en los siguientes apartados:

- Medidas.
- Personas Responsables.
- Plazos de ejecución.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de indicadores que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en las empresas.

IV. Comisión de Seguimiento y Evaluación, encargada de vigilar el cumplimiento del Plan y de hacer un seguimiento y su evaluación, también decidirá las adaptaciones que se consideren necesarias en el periodo de vigencia del Plan.

## 2.5 Objetivos generales del Plan de Igualdad.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

### *Objetivos generales*

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.

2. Continuar integrando la perspectiva de género en la gestión de la empresa (transversalidad de género). Designar la figura de la persona responsable de igualdad como garante de dicha integración

3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.

## 2.6 Objetivos específicos y medidas.

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecerán los siguientes objetivos específicos y medidas, para las materias que figuran a continuación:

### Agente de Igualdad.

Objetivo específico: Nombrar la figura de Agente de Igualdad como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades.

Medidas: Designar una persona responsable del Plan de Igualdad, dentro del organigrama de las empresas, que deberá velar por la igualdad de trato y oportunidades, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que participe en la implementación del Plan de Igualdad, desarrolle y supervise los contenidos.

Responsable: Dirección de RRHH.

Plazo: 6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.

### Selección. Contratación.

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación para seguir avanzando en la consecución de una representación equilibrada de las mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales.

### Medidas:

1. En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida, sin considerar aspectos de contenido personal.

2. Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todos aquellos que intervienen en los procesos de selección. (Plazo de seis meses desde la aprobación del Plan).

3. Transmitir el Principio de Igualdad de Oportunidades a las Empresas Consultoras que pudieran participar en los procesos de selección. (Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan).

4. Transmitir el Principio de Igualdad de Oportunidades a las Empresas de Trabajo Temporal con la que se colabore. (Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan).

5. Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en el modelo de solicitud y en las convocatorias de vacantes y ofertas de empleo (Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan).

6. Realizar un seguimiento de los procesos de selección para ver la representatividad de ambos sexos. (Plazo: Anualmente).

7. Revisar todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, página web, denominaciones en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad. (Plazo de seis meses desde la aprobación del Plan).

8. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. (Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan).

9. En los procesos de selección, se formará un tribunal de tres miembros, debiendo estar compuesto como mínimo por una mujer. Igual proporción se exigirá en las candidaturas entrevistadas, debiendo garantizarse que como mínimo un tercio sean mujeres.

Responsable: Departamento de Selección de RRHH.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad para todas aquellas medias en las que no conste plazo específico.

### Promoción. Formación.



Objetivo específico 1: Continuar potenciando la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basado en la idoneidad y capacidad de los candidatos, en el marco de la igualdad de oportunidades.

Medidas:

1. Elaborar un estudio estadístico desagregado por sexos para la identificación de aquellos grupos profesionales donde la mujer se encuentra sub-representada. (Plazo: 6 meses desde la aprobación del Plan).
2. Mantener un seguimiento estadístico del porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales. (Plazo: Anualmente).
3. Motivar a las mujeres mediante campañas informativas y formativas a que se presenten a vacantes para puestos de trabajo con mayor presencia masculina.

Objetivo específico 2: Continuar garantizando la igualdad en el acceso a la formación.

Medidas:

1. Compromiso de sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.
2. Informar a toda la plantilla del Plan de Formación, estableciendo canales de comunicación transparentes (tablones de anuncios, intranet, comunicaciones, etc.) que difundan la oferta formativa, los contenidos y los requisitos de acceso. (Plazo: seis meses desde la aprobación del Plan).
3. Informar a las mujeres para que participen en acciones formativas que mejoren sus capacidades profesionales.
4. Impulsar el desarrollo y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, a igualdad de méritos y competencias.
5. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y competencias tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a grupos profesionales en los que estén sub-representadas.
6. Incluir cuando guarde relación con la formación impartida, un apartado informativo en materia de igualdad y conciliación.
7. Establecer un sistema en el que los empleados en maternidad o paternidad o excedencia por cuidado de hijos manifiesten su interés en participar en los cursos formativos que se impartan durante su ausencia. (Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan).
8. Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo. (Plazo: Anualmente)
9. Facilitar siempre que los medios los permitan la formación «on-line» para aquellas personas que se encuentren en situación de conciliación o excedencia con reserva de puesto de trabajo.
10. Disponer de información estadística desagregada por sexo en temas de formación, número de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y horas, sexo, jornada y tipo de contrato. (Plazo: Anualmente).

Responsable: Departamento RRHH/ Departamento Formación.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad para todas aquellas medidas en la que no conste plazo específico.

Retribución.

Objetivo específico: Continuar garantizando el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución fija, retribución variable y asignación de beneficios sociales.

Medidas: Revisión de las políticas implantadas de igualdad retributiva, para garantizar el mantenimiento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Responsable: Departamento RRHH.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo específico: Continuar garantizando que la conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

Medidas:

1. Se informará mediante una campaña divulgativa al colectivo de trabajadores varones sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente. (Plazo: 6 meses desde la aprobación del Plan).

2. Se continuará garantizando que la política de la Empresa siempre ha posibilitado el ejercicio de la conciliación, garantizando que no repercutirá negativamente en las posibilidades de promoción, aspectos salariales, ni en el acceso a los beneficios sociales.

3. Realizar un seguimiento estadístico, desagregado por sexo de los permisos, suspensiones de contratos, reducciones de jornada y excedencias por motivos de conciliación (Plazo: anualmente).

4. Realizar campañas de sensibilización en la corresponsabilidad de las tareas y cuidados familiares con acciones específicas dirigidas a los varones (Plazo: anualmente).

Responsable: Dirección de RRHH.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad para todas aquellas medidas en la que no conste plazo específico.

Salud laboral. Prevención de riesgos.

Objetivo específico: De manera preventiva, garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva y, especialmente, de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Medidas:

1. Difundir los protocolos de embarazo y lactancia natural a través de los medios de comunicación de la compañía (Intranet). Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan

2. El redactado de la documentación en materia de prevención tendrá en cuenta la perspectiva de género y utilizará un lenguaje neutro. Plazo de 1 año desde la aprobación del Plan.

3. Dar traslado al Servicio de Prevención Ajeno nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. (Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan).

4. Inclusión de toda la información relativa a las víctimas de violencia de género desde la perspectiva laboral en el espacio Igualdad de la Intranet. (Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan).

5. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el número de procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa. (Plazo: Anualmente)

Responsable: Dirección de Prevención de Riesgos Laborales.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad para todas aquellas medidas en la que no conste plazo específico.

Comunicación y sensibilización.

Objetivo específico 1: Sensibilización de toda la Dirección, cadena de mandos y plantilla de trabajadores en la materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, potenciando esta materia desde el Departamento de Recursos Humanos, como principio rector y básico, en todas las Áreas de la Empresa.

Medidas: Comunicado declarando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se realizará a través de la intranet.

Responsable: Dirección de RRHH.

Plazo: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad.

Objetivo específico 2: Continuar transmitiendo la importancia del principio de igualdad y no discriminación.

Medidas:

1. El lenguaje de los documentos y comunicaciones será neutro, evitándose cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de sexo.
2. Se continuará revisando sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar los sexismos.
3. Participar en campañas y eventos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.
4. Publicitar el Plan de Igualdad en la Intranet.(Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan).
5. Crear un espacio dentro de la Intranet dirigido exclusivamente a la igualdad de oportunidades y medidas de conciliación. (Plazo de tres meses desde la aprobación del Plan).
6. Difundir la existencia, dentro de la empresa del Agente de Igualdad, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.
7. Impulsar la comunicación al exterior del compromiso asumido por la Compañía con clientes y sociedad en materia de Igualdad de oportunidades.
8. Formar al personal encargado en materia de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, comunicación en pantalla, intranet, etc.,) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje (Plazo: seis meses desde la aprobación del Plan).

Responsable: Departamento de Comunicación.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad para todas aquellas medidas en la que no conste plazo específico.

Acoso Moral, Sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo específico: De manera preventiva, garantizar la eliminación de cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso moral, sexual y por razón de sexo, o discriminación en materia de género.

Medidas:

1. Difundir por los canales de comunicación interna el Protocolos de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo (Intranet)
2. Incorporación al presente Plan de Igualdad de los Protocolos de Actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo, o discriminación.
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos ocurridos por este motivo. (Plazo: Anualmente)

Responsable: Dirección de RRHH.

Plazo: Desde la aprobación del Plan de Igualdad para todas aquellas medidas en la que no conste plazo específico.

3. Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

La garantía del éxito del Plan de Igualdad es el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento de las medidas acordadas, valorando el alcance real que han tenido en el seno de la empresa.

Los objetivos del seguimiento son:

- Comprobar los resultados obtenidos de la ejecución Plan en la empresa, conociendo el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre éstos y los resultados.
- Analizar el Proceso de desarrollo del Plan, identificando los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del mismo.

El sistema de seguimiento requiere de un planteamiento integral que:

- Refleje el grado de consecución de los objetivos del Plan a través de los resultados obtenidos con el desarrollo de las diferentes medidas que contempla.
- Posibilite una buena transmisión de la información entre los diferentes departamentos y personas involucradas, para que el Plan se pueda adaptar y dar respuesta continuada a las nuevas necesidades y situaciones, según vayan surgiendo.
- Facilite el conocimiento de los efectos que el Plan hay tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas a las necesidades de la plantilla y de la eficiencia del mismo.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de TAD- DTS-CIT será paritaria y estará compuesta por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de los trabajadores en proporción directa a la representación sindical ostentada por cada una de las organizaciones en el ámbito de las empresas.

Los miembros serán designados/as por las partes firmantes dentro del plazo de 2 meses desde la firma del Plan.

Funciones. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de las evaluaciones que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

La Comisión de Igualdad analizará la información obtenida, tanto de los resultados como del proceso para extraer las conclusiones que permitan reflexionar sobre lo conseguido hasta el momento e identificar elementos a corregir y posibles acciones futuras.

El objetivo principal de esta Comisión se centra en detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Funcionamiento. La Comisión se reunirá anualmente con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los diez días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

El Agente de Igualdad realizará las actuaciones necesarias con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión, teniendo encomendadas, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión de Igualdad, el seguimiento y el control de la efectividad del Plan así como la coordinación operativa de las medidas necesarias para su ejecución y la comunicación del mismo a la Dirección y responsables de equipos de la Empresa.

Asimismo, velará por el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas la Comisión de Igualdad, convocará sus reuniones y redactará las actas de la comisión.

Evaluación de Seguimiento. -Los resultados del seguimiento anual realizado en las reuniones ordinarias celebradas serán utilizados como fuente de información para la evaluación de seguimiento global que se realizará a los cinco años de vigencia del Plan, con objeto de que las partes acuerden la procedencia de una revisión del Plan de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.2 del presente plan.

Los objetivos de las Evaluaciones son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar su proceso de desarrollo.
- Identificar nuevas necesidades que requieran la reformulación de las medidas o la adopción de unas nuevas no contempladas en el inicio.

Una vez realizada la evaluación se conocerá la nueva situación de la empresa respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y las nuevas necesidades que hayan surgido por la propia implantación del Plan y por las condiciones cambiantes del entorno, a partir de ahí, se determinará la estrategia a seguir para dar respuesta a esa nueva situación, valorando la necesidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad, y en su caso, procediéndose a partir de tal plazo a denunciar la vigencia del presente Plan de Igualdad, por la mayoría de la parte social o empresarial legitimada.

## ANEXO

### **Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. Telefónica Audiovisual Digital, SLU, DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, S.L.**

#### *Declaración de principios*

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la empresa. Por ello la Dirección, junto con los representantes legales de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la Dirección y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevariándose de una posición jerárquica.

#### *Medidas preventivas*

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación y de Dirección de cada centro, y publicándose en la Intranet del Grupo. De la misma manera se hará entrega a todos los trabajadores en el momento de su incorporación.

La Dirección establecerá mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederá a la evaluación de los mismos. Asimismo, incorporará en las acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores, información relativa a las materias que aborda el presente protocolo.

Definiciones de acoso:

A los efectos del presente protocolo, se entiende por:

1. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- a) Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- b) La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- c) El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
- d) Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).
- e) La violencia verbal, gestual o física.

2. Es necesario distinguir:

a) Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

b) Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 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.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo o condición sexual.

Procedimiento de actuación:

El procedimiento establecido en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al Departamento de Administración de Personal o ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una Comisión Instructora compuesta por un representante del Servicio de Prevención, y un representante del Departamento de Personal.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora por un representante de los trabajadores a su elección.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo de las personas denunciante o denunciado.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de Recursos Humanos al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos el Director de Recursos Humanos deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la Comisión Instructora.

Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y así es aconsejado por el Servicio Médico de la empresa.

La Dirección se asegurará de que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

## MODELO DE DENUNCIA

### SOLICITANTE Nombre y Apellidos

---

- Persona afectada  Recursos Humanos  
 Representantes de los Trabajadores/as  Testigos  
 Otros

### TIPO DE ACOSO

---

- Moral  Sexual  Por razón de sexo

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

---

Nombre y apellidos: NIF: Sexo:  
Teléfono de contacto: Correo electrónico:

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

---

Centro de trabajo:  
Puesto de trabajo:

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

---

Nombre y apellidos: Sexo:

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

---

Centro de trabajo:  
Puesto de trabajo:

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

---

### SOLICITUD

---

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE