

Protocolo de prevención, identificación y actuación ante comportamientos de acoso sexual, acoso sexista y acoso por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género en los centros de atención dependientes de la Fundación B. San Martín de Porres

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Fundación B. San Martín de Porres considera que **la sexualidad es una experiencia que debe ser libremente elegida, respetuosa y consensuada. Una mayor sensibilidad social y, por tanto, de los residentes y usuarios de nuestros centros y servicios, demanda una respuesta institucional que garantice adecuadamente la protección de todas las personas que puedan sufrir discriminación o violencia por razón de su identidad o expresión de género, o por su orientación sexual** en nuestros centros. Por ello, a través de la aprobación de este Protocolo, la institución manifiesta el **empeño decidido por hacer de nuestros Centros un espacio seguro**, y se compromete a implementar estrategias de prevención, formación y sensibilización y a proporcionar a las víctimas apoyo, servicios e información. Solamente generando un ambiente de tolerancia cero a la discriminación sexista, al acoso sexual y a la cultura de la violación es posible lograr progresivamente el objetivo.

Así mismo, somos conscientes de que, hasta que este cambio cultural se asiente en nuestra sociedad, es indispensable también disponer de un procedimiento para actuar con rapidez y eficacia cuando se produzcan reclamaciones, quejas o denuncias y, si procede, sancionar estas conductas. Todo ello, en el marco de las competencias reconocidas por nuestras normas y con todas las garantías para quien es objeto de la reclamación, pero también para quien reclama, evitando su revictimización.

Este Protocolo tiene el propósito de cumplir eficazmente con la legislación española vigente en la materia. La actuación de nuestro Centro se configura como como garantía añadida a las que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tenga carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas.

I. CUESTIONES GENERALES –

1. OBJETO

El objeto de este Protocolo es prevenir y evitar conductas sexuales inapropiadas, la violencia en las relaciones, y comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el ámbito de los Centros Asistenciales de San Martín de Porres, así como establecer un procedimiento de actuación para afrontarlos de manera eficaz en caso de que se produzcan.

La tramitación del procedimiento no impide a las personas implicadas iniciar, paralela o posteriormente, las acciones administrativas o judiciales oportunas.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo es aplicable a los residentes o usuarios de nuestros centros cuando las actuaciones objeto de queja, reclamación o denuncia hayan tenido lugar en el recinto de algún centro de atención o en el marco de sus actividades, durante las 24 horas del día y en cualquiera de sus espacios, comunes o privados: aulas, salas, pasillos, dormitorios, o cualquier otra estancia.

3. DEFINICIONES.

Los comportamientos regulados mediante este Protocolo: conductas sexuales inapropiadas, violencia en las relaciones, y comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género se definen con detalle en el CÓDIGO DE CONDUCTA RESPETUOSA CON LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE GÉNERO, que figura como Anexo 1 al final de este Protocolo.

4. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Con el fin de asegurar un entorno de respeto a la dignidad de las personas en el que no se toleran comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género la Fundación se compromete a:

1. Declarar formalmente el rechazo de todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, y

- garantizar el derecho de todos los residentes y usuarios de nuestros centros de atención social a recibir un trato respetuoso y digno.
2. Difundir este Protocolo y comunicárselo eficazmente a los residentes y usuarios.
 3. Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género mediante acciones formativas e informativas de sensibilización para todos los usuarios.
 4. Dotarse de la organización específica y articular el procedimiento necesario para atender y resolver los casos que se produzcan.
 5. Aplicar las medidas que en cada caso sean adecuadas para la protección de las presuntas víctimas en el ámbito de nuestros centros, incluyendo las medidas cautelares que sean oportunas, y, si es el caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes. Todo con la mayor celeridad y dentro los plazos establecidos en este Protocolo, con respeto a las personas y tratamiento reservado a las reclamaciones, con el consiguiente deber de sigilo.

5. GARANTÍAS.

El procedimiento establecido en el presente Protocolo garantiza:

- El respeto a la intimidad y la dignidad de las personas. Todas las actuaciones han de llevarse a cabo con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas involucradas. El procedimiento debe garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de protección de datos así como la confidencialidad y el anonimato. Las personas que conocen de las situaciones objeto de reclamación, tanto en la fase de consulta e información como en la fase de resolución, tienen un deber especial de sigilo.
- La presunción de inocencia de la persona presuntamente acosadora, mediante un procedimiento que cumpla con los principios de imparcialidad y contradicción.
- La prohibición de represalias contra cualquiera de las personas involucradas en el proceso, no sólo las partes sino quienes comparecen como testigos o participan aportando sus conocimientos técnicos.
- Agilidad procedimental. La atención, investigación y resolución deben realizarse con diligencia y celeridad, sin demoras indebidas, de manera que pueda completarse el procedimiento en el menor tiempo posible respetando todas las garantías.

II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

6. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO

El Protocolo debe divulgarse de manera que se conozca por todas las personas de nuestros centros y también por todas aquellas personas transeúntes o visitantes que han de saber que nuestros centros es un espacio seguro, con una normativa avanzada en materia de protección de la dignidad e integridad de las personas y de tolerancia cero al acoso sexual y a la discriminación por razón de género. La difusión se hará mediante:

- Documentos divulgativos que faciliten la información y que den a conocer la existencia del Protocolo y sus características principales, y también a través de la web, desde donde se podrá descargar.
- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo.
- Manuales de acogida.
- Redes sociales. En la página web de la fundación y en todos los materiales divulgativos se promoverán referentes alejados de los estereotipos sexistas o discriminatorios y se utilizará progresivamente un lenguaje inclusivo en las comunicaciones. Se vigilará también que no se programen discursos, conferencias o actividades en las aulas de contenido sexista, lesbofóbico, homófobo, bifóbico o transfóbico.

7. ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La fundación se compromete a proporcionar a todos los usuarios, desde su ingreso y durante toda su permanencia en nuestros centros, recursos de formación en la prevención de la violencia en las relaciones romántico-afectivas, de las conductas sexuales inapropiadas y del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género. El equipo de dirección recibirá también formación en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y a fomentar la igualdad y la no discriminación por razón de género en la actividad asistencial.

Se realizarán también periódicamente campañas informativas y de sensibilización dirigidas a estudiantes, personal y entidades, empresas o personas que colaboran o

prestan servicios en el ámbito de nuestros centros, para la difusión de este Protocolo y, en general, de la política de tolerancia cero ante estas situaciones.

Se proporcionará también formación específica adecuada para las personas que participen en un procedimiento del presente Protocolo como integrantes del Comité Asesor contra el Acoso Sexual y Sexista (CAASS) creado en virtud de este Protocolo. Las actividades de formación y sensibilización las realizará el personal experto en igualdad de género que estuviera vinculado al CAAS.

8. MEDIDAS DE DIAGNÓSTICO SOBRE SITUACIONES DE ACOSO Y RIESGOS DE QUE SE PRODUZCAN

El centro realizará periódicamente actividades de diagnóstico sobre situaciones de acoso para conocer con mayor precisión su incidencia y grado para poder prevenirlas con mayor eficacia. Los informes correspondientes estarán a disposición de todos los residentes para su consulta.

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN –

9. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, RECLAMACIÓN O DENUNCIA.

Quién puede presentar una reclamación o denuncia:

- Toda residente o usuario que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género.
- Cualquier persona que forme parte de la comunidad de la fundación (usuarios y residentes, miembros de la dirección y personal del centro) que tenga conocimiento de una conducta de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.
- Las reclamaciones, quejas o denuncias no podrán ser anónimas.

Cuando se trate de reclamación, queja o denuncia presentada por una tercera persona, la presunta víctima deberá ser informada en el plazo máximo de tres días.

Dónde presentar las reclamaciones:

Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán formularse ante cualquiera de los miembros del Comité Asesor contra el Acoso Sexual y Sexista (CAASS), personalmente o través de sus respectivos correos electrónicos, que figurarán permanentemente publicados en cartelera del centro.

Cómo reclamar:

La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita (física o telemáticamente) o verbal. En el caso de que sea verbal, para que pueda activarse el procedimiento, la reclamación, queja o denuncia se recogerá en acta que será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, empleando el modelo que se adjunta como Anexo 2. La segunda copia se remitirá al CAAS para su tramitación de acuerdo con el procedimiento establecido en este Protocolo.

10. EL COMITÉ ASESOR CONTRA AL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA (CAASS).

En virtud de este Protocolo, se prevé la creación de un Comité Asesor contra el Acoso Sexual y Sexista (CAASS).

Funciones: Conocer, investigar, en su caso, y resolver las reclamaciones, quejas o denuncias presentadas con las garantías debidas y en los plazos establecidos en este Protocolo, y elaborar y remitir a la dirección del Centro un Informe de valoración de la situación examinada. El CAAS podrá proponer a la dirección del Centro la adopción de medidas cautelares y, también, cuando estime su procedencia, medidas disciplinarias y sancionadoras.

Composición: El CAASS tendrá carácter de órgano colegiado y tendrá la composición siguiente:

- Un miembro del equipo directivo del centro o persona en quien delegue, que actuará como presidenta/e.
- Dos técnicos sociales de la fundación, a ser posible con formación en igualdad y diversidad de género, designadas por el Centro.

Plazos:

Las quejas, reclamaciones o denuncias recibidas se remitirán al CAASS en el plazo de 1 día desde el día siguiente a su recepción. El CAASS se reunirá, presencial o telemáticamente, respetando todas las garantías de anonimato y confidencialidad, en el plazo máximo de 7 días a contar desde el día siguiente al envío de la reclamación. En dicho plazo, conocerá el caso y adoptará una decisión en uno de los sentidos siguientes:

1. No admitir a trámite la denuncia, cuando sea evidente que lo que se ha planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Se manifestarán a la persona denunciante las causas que han motivado la no-admisión de la denuncia.
2. Remitirlo a Fiscalía cuando se considere que las actuaciones pueden ser constitutivas de delito. En este caso, a solicitud del CAASS y con todas las garantías de confidencialidad, la dirección informará a la persona reclamante y, en cumplimiento de la legislación vigente, finalizará la tramitación por parte del Centro. En este supuesto, el CAASS podrá recomendar a la dirección del Centro en su Informe de valoración la aplicación de medidas cautelares en los términos establecidos en este Protocolo. La dirección decidirá sobre la aplicación de estas medidas cautelares y sobre la pertinencia de aplicar, además, las medidas disciplinarias que considere oportunas.

3. Admitir la reclamación, queja o denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento con la apertura de un período de averiguación e investigación. Se llamará a las partes para informarlas acerca de la reclamación y el estado de su tramitación y, en caso de que el CAASS lo considere necesario, a las personas cuyo testimonio resulte relevante. El CAASS designará una persona de entre sus miembros que se encargará de tomar esas declaraciones. Antes de 15 días, el CAASS emitirá su resolución a través de un Informe de valoración que proponga alguna de las siguientes alternativas:
 - A. Archivar la reclamación, queja o denuncia por falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.
 - B. Si, del análisis del caso, se deduce la comisión de alguna otra falta, diferente del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, el CAASS se lo manifestará a la dirección en su Informe de valoración.
 - C. Si los indicios son evidentes y se deduce con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el CAASS debe proponer en su Informe a la dirección la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes por la comisión de una falta muy grave y también las correspondientes medidas correctoras de la situación, en el marco del reglamento sancionador del centro.

En cualquiera de estos tres casos, la dirección informará a las partes afectadas acerca de la decisión del CAASS y, eventualmente, de las medidas disciplinarias y correctoras que se van a aplicar, en el plazo de 3 días desde la remisión del Informe de valoración a la dirección del centro.

11. MEDIDAS CAUTELARES

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las personas mencionadas y previa audiencia de estas, el CAASS puede proponer, en cualquier fase del procedimiento y hasta su finalización, de manera debidamente motivada, las medidas cautelares que estime adecuadas, como, por ejemplo, expulsiones disciplinarias temporales, limitación de acceso a determinados espacios del recinto e instalaciones del Centro, etc. La dirección del Centro, oído el CAASS, podrá adoptar las medidas recomendadas y todas aquellas que estime convenientes para garantizar la seguridad de las personas.

IV. APROBACIÓN, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN –

Este Protocolo ha sido aprobado por la dirección de la Fundación y los responsables de las áreas de salud mental y empleo.

A partir de su aprobación, se dispondrá de un período de tres meses para la puesta en marcha de los acuerdos adoptados.

La dirección de la fundación realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia real en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación.

A estos efectos, se propone la creación de una comisión de seguimiento de la aplicación del Protocolo. Esta comisión generará un Informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora y que será presentado a la dirección. Anualmente deberá encargarse de la elaboración y circulación a todos los residentes y usuarios de un cuestionario anónimo de diagnóstico que permita valorar el funcionamiento de este Protocolo y la situación al respecto. Se encargará también de la divulgación de los resultados de esta encuesta a través de los medios más idóneos para su difusión eficaz (cartelera, web, redes, Informe, eventos, o los que se consideren más oportunos).

La comisión de seguimiento articulará una dirección de correo electrónico destinada exclusivamente a recibir sugerencias para la mejora del Protocolo, con el fin de implicar a todos los usuarios y residentes en su funcionamiento y de que sea una norma dinámica y viva que recoja la realidad del Centro. En ningún caso se tratará de un buzón de reclamaciones relacionadas con el objeto del mismo. Si se detectaran fallos de aplicación o de diseño del Protocolo que le resten efectividad en la consecución de su objetivo, cualquiera de estos órganos: la dirección o la comisión creada al efecto podrá proponer su modificación siguiendo los trámites oportunos.

Código de conducta respetuosa con la Igualdad y diversidad de género

Definiciones y ejemplos de conductas no toleradas en nuestros servicios –

Es imposible acotar la totalidad de los comportamientos que pueden constituir acoso sexual, sexista o acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género. La casuística real es siempre más compleja y abundante que lo que podamos prever, por lo que esta relación de conceptos y sus descripciones tiene carácter abierto. De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de comportamientos que contempla el presente Protocolo como figura a continuación:

VIOLENCIA EN LAS RELACIONES ROMÁNTICO/AFFECTIVAS

Según la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud, la violencia en las relaciones romántico-afectivas se refiere a cualquier comportamiento, en el contexto de una relación íntima, que cause o pueda causar daño físico, psíquico o sexual a los miembros de la relación.

La violencia en las relaciones romántico/afectivas es una de las formas más comunes de violencia contra las mujeres e incluye maltrato físico, sexual o emocional y comportamientos de control por parte de una persona con la que se tienen relaciones de intimidad.

Se presenta en todos los entornos y grupos socioeconómicos, religiosos y culturales.

Con carácter general en todo el mundo, en la abrumadora mayoría de los casos, esta violencia es infligida a las mujeres. Si bien las mujeres también pueden ser violentas en sus relaciones con los hombres (a menudo en defensa propia) y también a veces hay violencia entre parejas del mismo género, los agresores más comunes en la violencia contra las mujeres son hombres cis que son sus parejas sexuales y/o romántico-afectivas.

Algunos ejemplos:

- Agresiones físicas: abofetear, golpear, pegar, dar patadas.
- Violencia sexual: relaciones sexuales forzadas y otras formas de coacción sexual.

- Maltrato emocional: insultos, denigración, humillación constante o intimidación (dar puñetazos a la pared, gritar para imponerse, romper cosas...), amenazas de causar daño, etc.
- Comportamientos controladores y dominantes, por ejemplo aislar a una persona de sus familiares y amigos, vigilar sus movimientos y restringir su acceso a recursos financieros, empleo, educación o atención médica.

EL CONSENTIMIENTO EN LAS RELACIONES

Se entenderá que no existe consentimiento cuando la víctima no haya manifestado libremente por actos exteriores, concluyentes e inequívocos conforme a las circunstancias concurrentes, su voluntad expresa de participar en el acto (anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual).

Cuando una persona está bajo los efectos del alcohol o las drogas el consentimiento manifestado no es válido. Por lo tanto, hay que saber que mantener relaciones sexuales con una persona que se encuentra en estas condiciones, haya sido o no provocada deliberadamente esta situación (sumisión química), puede constituir un delito.

Las relaciones sexuales con personas con adultos vulnerables (por ejemplo las personas con discapacidad) se consideran no consentidas.

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 (Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

CONDUCTA SEXUAL INAPROPIADA

Este concepto entra dentro del paraguas del denominado “acoso sexual” que incluye otras manifestaciones y otros grados además de la conducta sexual inapropiada. Es habitual que en la vida normal no llamemos con el término jurídico a las cosas, sino que empleemos expresiones que son las que se utilizan en las películas o las que empleamos para expresarnos en las redes sociales. Por eso incluimos este término en

estas definiciones, para que sepamos que se trata de un comportamiento de acoso sexual.

La palabra clave en este concepto es “inapropiado”: si una acción (sea leve o explícita) hace sentir incómoda a una persona, entramos al terreno de lo inapropiado. Las conductas sexuales inapropiadas son, por tanto, una forma de acoso sexual que se concreta en comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual que incomodan a quien los recibe, como, por ejemplo:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios obscenos, indirectas y observaciones insinuantes
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas
- Miradas o gestos obscenos.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona
- Insinuaciones, proposiciones o presión para la actividad sexual
- Insistencia para una actividad social o una cita cuando se deja patente que dicha insistencia es molesta.
- Flirteos ofensivos. Existe una clara diferencia entre ligar o el comportamiento romántico y el acoso sexual: que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. “La determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. NTP 507. Acoso sexual en el trabajo. Disponible en: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf)

Y todos estos comportamientos pueden realizarse en persona o por escrito, a través de llamadas telefónicas o del envío de materiales no deseados de naturaleza sexual por cualquier vía telemática.

CHANTAJE SEXUAL

Este tipo de acoso sexual requiere que la persona acosadora tenga una posición dominante respecto de la acosada, bien porque sea su superior jerárquico o porque sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada.

Ejemplos de comportamientos de chantaje sexual son:

- Ofrecer o insinuar algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecer o insinuar algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

A diferencia de lo que se sucede en el chantaje sexual, en este caso no condiciona el acoso que exista una posición dominante por parte de la persona acosadora: de hecho, suele tratarse de acoso entre iguales en términos jerárquicos (entre usuarios, por ejemplo, en nuestro caso; o entre personas de la plantilla con terceras personas que prestan determinados servicios para los centros, etc.).

STALKING, ACECHO U HOSTIGAMIENTO

Situación que se crea cuando una persona persigue a otra de forma obsesiva.

Ejemplos:

- Mensajes o llamadas de teléfono reiteradas, persecución, vigilancia, buscar la cercanía física de la persona acosada (también a través de dispositivos electrónicos, GPS...), establecer o intentar establecer contacto con ella por medio de terceras personas. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se trata de comportamientos, actos, conversaciones, comunicaciones que, en este caso, no tienen carácter sexual sino sexista. Comúnmente los llamamos discriminación por razón de sexo. También puede ser verbal, cosas que se dicen expresa o

implícitamente de alguien para denigrarla por su sexo; no verbal: comportamientos discriminatorios por la vía de los hechos; y físico: involucrando gestos y demostraciones físicas de superioridad, de poder o de fuerza.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, Y POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su **orientación sexual, por su identidad y expresión de género** (por no reproducir los patrones considerados normativos).

Por ejemplo, la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico.

En el caso del acoso por orientación sexual, es mucho más habitual que sean víctimas los hombres, a través de la ridiculización, tener que escuchar chistes homófobos o sufrir agresiones físicas.

Anexo II - Modelo escrito de reclamación, queja o denuncia

A la atención del Comité Asesor contra el Acoso Sexual y Sexista de la fundación benéfica San Martín de Porres.

PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA, RECLAMACIÓN O DENUNCIA
Nombre y apellidos:
NIF:
Teléfono de contacto:
E-mail:
Vinculación con la Fundación

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN (si se conocen)
Nombre y apellidos:
Teléfono de contacto:
E-mail:
Vinculación con la Fundación

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

Fecha:

Firmado