



# PROTOCOLO DE ACTUACION PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO

Revisión: 24-09-2013

## INDICE

1.	<b>JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES.</b>	3
2.	<b>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.</b>	5
3.	<b>DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.</b>	5
4.	<b>TIPOS DE ACOSO PSICOLÓGICO.</b>	6
	4.1. Acoso descendente	6
	4.2. Acoso horizontal	6
	4.3. Acoso psicológico ascendente	6
5.	<b>MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO.</b>	7
	5.1. Comunicación de la declaración de principios	7
	5.2. Responsabilidad	7
	5.3. Formación	7
6.	<b>DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL.</b>	7
	6.1. De carácter ambiental	8
	6.2. De intercambio	8
7.	<b>PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIA DE ACOSO.</b>	9
8.	<b>DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.</b>	11
9.	<b>INFORMACION.</b>	11
10.	<b>CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.</b>	11
11.	<b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO.</b>	12
12.	<b>DISPOSICIÓN FINAL.</b>	12
	12.1. Implantación y difusión del protocolo.	12
	12.2. Ejercicio de acciones civiles o penales y administrativas.	13

## **1. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES.**

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Y por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

En el título VII de la citada Ley 7/2007, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral (artículo 95.2.b.). La disposición adicional octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## ***2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.***

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio de las Empresas de Seguridad Privada.

En virtud de estos derechos, Segur Ibérica asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose Segur Ibérica a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello que la Dirección General y la Representación Sindical que los trabajadores de Segur Ibérica se comprometen a regular por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## ***3. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.***

El acoso laboral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturba el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable.

Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este protocolo.

A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden concluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afecten a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

#### **4. TIPOS DE ACOSO PSICOLÓGICO.**

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

##### **4.1. Acoso descendente**

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

##### **4.2. Acoso horizontal**

Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

##### **4.3. Acoso psicológico ascendente**

El agente del acoso psicológico es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que

un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.

## **5. MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO.**

Se pondrán en marcha las siguientes medidas:

### **5.1. Comunicación de la declaración de principios**

Donde se garantizará su conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa; dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

### **5.2. Responsabilidad**

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad y los directores y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.

### **5.3. Formación**

En línea con el compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas formativos deberán ir dirigidos a toda la plantilla. Asimismo, deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

## **6. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL.**

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo.

- Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.
- En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.
- La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán comportamientos que, por sí solos o juntos con otros pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

### **6.1. De carácter ambiental**

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

### **6.2. De intercambio**

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.



- El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

## **7. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIA DE ACOSO.**

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- a) Iniciación
- b) Desarrollo
- c) Finalización o resolución.

### **a) Fase de iniciación**

Cualquier trabajador/a que entienda que las conductas de que está siendo objeto pueden ser constitutivas de acoso, reportará por escrito la denuncia correspondiente a través del medio que estime oportuno o a través de un mando superior. En caso de que el afectado requiera o necesite representación para la resolución del presunto acoso, las partes firmantes, acuerdan la creación de la figura del “asesor” el cual será designado por la persona afectada, cuya misión será la de canalizar las quejas y denuncias que por acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, se produzcan, actuando con el trabajador / ra, o en su lugar, con autorización expresa de éste, para tratar de llegar a una solución del conflicto.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores, así como cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

\* El escrito de denuncia deberá tener al menos, la siguiente información:

1. Identificación del trabajador/a y firma del trabajador quien formula la denuncia.
2. Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
3. Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
4. Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

**\* se adjunta modelo de denuncia (Anexo I)**

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito o se realicen de forma anónima.

### **b) Fase de desarrollo**

El procedimiento se inicia una vez que la denuncia sea recibida por el Servicio de Prevención de la Empresa (de ahora en adelante S.P.RR.LL.) A partir de la fecha de entrega de la misma se fija un plazo de cinco días para la apertura de expediente, informando a las partes involucradas así como también dará parte al Comité de Seguridad

y Salud (órgano éste que deberá garantizar la confidencialidad del caso y de las personas involucradas en el mismo).

En un plazo no superior a quince (15) días desde la apertura del expediente y notificadas las partes involucradas, el S.P.RR.LL., en el proceso de investigación y recopilación de información que deberá desarrollarse con rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados (denunciante/s denunciado/s) y posiblemente a testigos u otro personal de interés, si los hubiere.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico del Servicio de Prevención y podrá estar presente si así procede algún miembro del Departamento de Asesoría Jurídica. Durante las mismas, tanto el denunciante como el denunciado y los posibles testigos, podrán ser acompañados si así lo solicitan o comunican expresamente por la persona que éstos deseen.

### **c) Fase de finalización o resolución**

Al finalizar todo el proceso de investigación, el S.P.RR.LL., emitirá un informe con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma. Dicho informe será remitido a las partes interesadas, al Departamento de Asesoría Jurídica igualmente se comunicará las conclusiones al Comité de Seguridad y Salud.

A la vista del informe se actuará en consecuencia debiendo optar por alguna de las siguientes medidas notificando al Departamento de Asesoría Jurídica:

- i. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento del denunciante (se recomienda hacerlo de manera tal que quede constancia de ello), salvo que de oficio el S.P.RR.LL., procediera continuar con la investigación de la misma y si observa que hay indicios de una situación irregular.
  - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- ii. Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta a la de acoso y tipificada en la normativa legal existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- iii. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal, se deberán adoptar medidas para su resolución o proponer la actuación de un “mediador” admitido por las partes.
- iv. Presunción / indicios de posible acoso laboral en base al informe emitido:
  - Si del informe emitido por el S.P.RR.LL., que habrá considerado la naturaleza de la denuncia incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera que existen indicios de acoso laboral, dará traslado inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos para que tome las medidas disciplinarias que consideren.

## **8. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.**

En el caso de que del informe emitido por el S.P.RR.LL, resulte que el / la denunciante / s se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o testimonios son falsos, notificará a la Dirección de RR.HH. y Dpto. Jurídico para que apliquen las medidas que consideren oportunas.

## **9. INFORMACION.**

Con carácter general, de las actuaciones que llevadas a cabo en cada una de la (s) fases del proceso y de la resolución (es) adoptada (s), se informará a las partes implicadas. Así mismo se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas involucradas.

## **10. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- El trabajador / ra supuestamente afectado por un supuesto caso de acoso podrá denunciarlo ante la empresa y tendrá derecho a una respuesta siempre que exista constancia de la denuncia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización paralela o posterior por parte de las personas implicadas, las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Respecto a la protección de las personas: es necesario proceder a la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben llevarse de la manera más prudente y con el debido respeto a las personas implicadas, bajo ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por un Delegado de Prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.
- Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento, tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la denuncia presentada o en proceso de investigación.
- Protección a la salud de la (s) supuesta (s) víctima (s): la empresa deberá adoptar las medidas que considere pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de (l) trabajador / ra afectado / s.
- Prohibición de represalias: debe prohibirse expresamente las represalias

contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de acoso, siempre que haya actuado de buena fe.

## ***11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO.***

Segur Ibérica junto con la Representación Sindical de la Empresa, crean una Comisión de Seguimiento de situaciones de acoso en el trabajo, que estará formada por:

- Un representante de cada Sindicato Firmante con presencia en alguno de los comités de empresa.
- Un representante de la empresa, que será miembro perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos y un miembro del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Dos asesores / as facultados uno en representación de los trabajadores y uno en representación de la empresa.

Esta Comisión es un órgano informativo cuya misión será la de evaluar las incidencias ocurridas a lo largo del año. Se reunirá, en todo caso, una vez al año, dentro del primer trimestre natural. Asimismo podrá ser convocada por la Dirección de Recursos Humanos o Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cuando lo estimen conveniente, o a petición de cualquiera de los miembros de la Comisión.

El Servicio de Prevención informará del / los supuesto / s caso / s a la Comisión de Seguimiento de cada caso recibido en un plazo máximo de 30 días a contar desde que se ha tenido constancia de los hechos (denuncia presentada).

## ***12. DISPOSICIÓN FINAL.***

### **12.1. Implantación y difusión del protocolo.**

Con el fin de concienciar a todo el personal de Segur Ibérica, de lo inaceptable de este tipo de conductas, este protocolo se dará a conocer mediante la acción divulgativa al igual que será incluido en este plan de igualdad del mismo.

Si por alguna norma legal o convencional de ámbito superior al contenido del presente protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de Segur Ibérica, S.A. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o sustituido por otro. El protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal y en todos los Comités que existen en la empresa.

## **12.2. Ejercicio de acciones civiles o penales y administrativas.**

Si de los hechos imputados en materia de disciplina laboral pudieran derivarse responsabilidades civiles y/o penales, previo informe jurídico se podrá adoptar la decisión de iniciar las acciones que correspondan, una vez comunicada la sanción al empleado/a, con independencia de ella y aunque se tratara de sanciones disciplinarias.

# Anexo I

## MODELO DE DENUNCIA

### SOLICITANTE

---

PERSONA AFECTADA

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

SERVICIO DE PREVENCIÓN

OTROS

Especifique: \_\_\_\_\_

### TIPOS DE ACOSO

---

Laboral

Sexual

Por razón de sexo

Otras discriminaciones

Especificar: \_\_\_\_\_

### Datos Personales de la / s persona / s afectada / s

---

Nombre y Apellidos:

D.N.I.:

Sexo:

Teléfono u otro medio de contacto: \_\_\_\_\_

### Datos profesionales de la persona afectada

---

Centro de Trabajo: \_\_\_\_\_

Servicio: \_\_\_\_\_ Turno de trabajo: \_\_\_\_\_

Dirección Territorial: \_\_\_\_\_

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: (puede anexas la documentación que desee si este espacio fuese insuficiente)

Doc. Anexa Si

No

### Solicitud

---

Solicito el inicio del Procedimiento de Actuación frente al Acoso.....

Localidad y fecha

Firma de la Persona interesada

Localidad, fecha de recibí y firma por parte de la Empresa

### CONSIDERACIONES A TOMAR EN CUENTA

1. A partir de la presentación de esta denuncia, se inicia el procedimiento de actuación en casos de acoso.
2. El desarrollo de esta investigación, así como la recopilación de la información, deberá desarrollarse con rapidez, confidencialidad y sigilo.
3. El proceso de investigación finalizará con un informe emitido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
4. En caso de que los hechos denunciados, datos o testimonios sean falsos, se notificará a la Dirección de Recursos Humanos y al Dpto. Jurídico.

El protocolo de actuación para la prevención del acoso, se encuentra publicado en el Portal del Empleado de Grupo Segur:  
<https://empleados.gruposegur.com/rrll/3.-protocolo-a-seguir-para-casos-de-acoso>