



# PROTOCO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE

## 1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores/as (RLT), de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de Servicios Hosteleros a Colectividades están orientados hacia el respeto de las personas que integran la compañía, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Es por ello que el objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de Servicios Hosteleros a Colectividades que deberán cumplirlo.

Servicios Hosteleros a Colectividades y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico, acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de la Empresa. Asimismo, la Empresa está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleadora, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.



- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas violentas o constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido, Servicios Hosteleros a Colectividades se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras.

### **1. Declaración de principios:**

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho la Empresa asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo de **SHC**

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulta inaceptable e indeseable el acoso sexual y por razón de sexo, y, en concreto, los mandos intermedios, encargados/as general y personal de administración, tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita. Asimismo, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta 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 cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen.

En consecuencia, la empresa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual en relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, 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. Para ello se formará especialmente a la Dirección, y en cascada, de forma integral, al resto de responsables con equipo y las personas de la RLT con funciones en materia de igualdad y prevención para que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de forma responsable.

- Servicios Hosteleros a Colectividades velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso. Así como informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.



## 2.- OBJETO

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

## 3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Servicios Hosteleros a Colectividades en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas.

Si se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

La Empresa asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención de la violencia y acoso en el trabajo; y si fuese el caso se daría traslado a la prevención de riesgos psicosociales.

En el caso de ex trabajadores/as se analizará la procedencia o no de apertura del protocolo.

## 4. Concepto del Acoso Sexual:

El acoso sexual es la conducta de la naturaleza, 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 medios de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber 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.

Se consideran constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

Según el Art. 7.1 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

### *a. De carácter ambiental:*

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



**b. De intercambio:**

- i. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ii. 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
- iii. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales
- iv. 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 y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceros/as relacionados/as con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

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 o como consecuencia del trabajo

## **5. Acoso por razón de sexo**

Según el Art. 7.2 de la L.O. 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

A continuación se indican, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales
- Ignorar o excluir a la persona.
- Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.



## **6. Procedimiento de Actuación:**

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben las siguientes actuaciones:

- 1: Prevención proactiva
- 2: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo
- 3: Gestión del conflicto

### 1: Prevención proactiva

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la empresa proporcionará:

#### 1.1 Información y Sensibilización:

La Empresa realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo. A través de los siguientes mecanismos como la intranet, responsables directos, elaboración de esquema/gráfico visual (ver anexo), otros.

1.2. Formación: La empresa se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión.

### 2: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo

Con este fin, el presente Plan integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

### Gestión del conflicto:

Se establece un procedimiento especial que habrán de seguir los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso sexual para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos métodos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

#### *a. Método informal:*

La comunicación se hará verbalmente por la supuesta víctima al Director/a de RRHH, Encargados/as Generales o Mandos Intermedios correspondientes.

Asimismo la indicada comunicación podrá ser realizada a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del/de la denunciante.

De manera urgente el Director/a de RRHH dará comienzo a un procedimiento que garantice la intimidad y confidencialidad y se creará una comisión instructora. El Director/a de RRHH tendrá la función dentro del método formal, de entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención, si lo estima necesario, de algún experto/a. Todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo 5 días, el Director de RRHH dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución



o no de la finalidad del método informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la apertura del método formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del método formal.

De todo lo actuado así como de las conclusiones quedará constancia escrita, debiendo ser firmado, al menos, por el/la denunciante y el Director de RRHH.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegido en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados, y el archivo de las actuaciones será custodiado por el Director de RRHH. y tendrá acceso a él, la Dirección de la empresa.

*b. Método formal:*

El procedimiento se iniciará una vez recibida por el Director de RRHH. la denuncia de la persona supuestamente agredida, no siendo obligatoria la comunicación previa solicitando el método informal.

La denuncia se hace por escrito en la que debe exponerse con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, así como propuesta de medios de prueba.

En el plazo de 3 días laborales, el Director de RRHH abrirá expediente, y trasladará de manera inmediata a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediendo el plazo legal para contestar a la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

El Director de RRHH llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso con un Instructor (persona responsable de recursos humanos), secretario/a y Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrada por la parte sindical.

Durante el procedimiento tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza que sea empleado de la entidad.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, el/la Instructor/a podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como por ejemplo:

- Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los mismos, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito.
- Entrega del ordenador, herramientas informáticas y/o smart-phone de la presunta persona acosadora, puestos a su disposición empresarialmente para el desempeño de su trabajo.



- Revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o smart-phone puestos a disposición empresarialmente para el desempeño del trabajo, de acuerdo con el procedimiento empresarialmente previsto a tal efecto.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En el plazo máximo de 10 días naturales contados a partir de la presentación de la denuncia, el Director de RRHH, resolverá el expediente proponiendo sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada con buena fe, o, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, así como el tipo e intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc., graduará la falta como grave o muy grave. A título meramente enunciativo y no limitativo se establece la siguiente enumeración de faltas en graves y muy graves:

Es falta grave:

El acoso de carácter ambiental.

Es falta muy grave:

El acoso de intercambio o chantaje sexual.



La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave. Cualquier conducta calificada como falta muy grave o sentencia firme.

Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un directivo o sin serio tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

De todo lo actuado el Director RRHH, lo hará constar por escrito, con las firmas de todos aquellos que hayan participado en el procedimiento.

Las sanciones, siempre conformes al Convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento podrán consistir en:

- i. Por falta grave: Traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta de tres meses.
- ii. Por falta muy grave: Despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

#### **7. Disposiciones Varias:**

a. En el supuesto de resolución de expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Empresa, tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

b. El Director de RRHH deberá supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.

c. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

d. Si por el agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

e. La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

f. Tanto el Director de RRHH como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

#### **PROTECCIÓN Y MEDIOS**

- Protección de la salud de la plantilla

La empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.





- Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato con ....., la Empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas (que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales) tendrá preferencia de trato la persona acosada.

- Incompatibilidad

En el caso de que el/la Instructor/a se viera involucrado/a en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, la Dirección de la Empresa determinará quién tramitará el expediente.

**8. Disposición final:**

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.



## ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO

### DOCUMENTO MODELO DE DENUNCIA

En Madrid a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20 \_\_

#### AL MEDIADOR/A

Don/Doña \_\_\_\_\_ con D.N.I. \_\_\_\_\_ trabajador/a de Servicios Hosteleros a Colectividades S.L., actualmente desarrollando mis funciones como \_\_\_\_\_ comparezco ante esta Comisión,

#### COMUNICANDO:

I. Que por medio del presente formulo DENUNCIA por escrito con motivo de la circunstancia personal a la que me veo sometido/a por parte de Don/Dña. \_\_\_\_\_ actualmente desarrollando funciones como \_\_\_\_\_ para el cliente/servicio

II. Que los hechos en los que se basa la siguiente denuncia son los siguientes:

III. Que estimo que los hechos relatados constituyen una situación de acoso sexual, por razón de sexo.

En su virtud,

**SOLICITO AL MEDIADOR/A**, que tenga por presentado este documento de denuncia y se proceda a la averiguación y comprobación de los hechos, para que, tras los trámites oportunos, se dé una solución a tales circunstancias.

Y para que así conste,

Fdo. Trabajador/a

FECHA



## ANEXO II. DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO DE COMUNICACIÓN DE DATOS

### DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO COMUNICACIÓN DE DATOS

En Madrid a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20 \_\_

Por una parte Don/Dña \_\_\_\_\_ mayor de edad con D.N.I. con  
domicilio en \_\_\_\_\_ (en adelante trabajador/a) y por otra Don/Dña.  
\_\_\_\_\_ (en adelante Mediador/a) designado en acta de la  
Comisión Anti-acoso en calidad de Mediador/a tal como recoge el Protocolo de actuación de Servicios  
Hosteleros a Colectividades S.L. para casos de denuncia de acoso.

#### **ACUERDAN:**

Qué según lo establecido en el Art. 11 de la Ley Orgánica 15/1999 del 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal y de conformidad al Protocolo establecido,

El/la trabajador/a **consiente** para que el Mediador/a haga llegar los datos e información recabados en el proceso de investigación de denuncia de acoso presentado por el interesado/a, a la Comisión Anti-acoso, tal y como establece en sus funciones el Protocolo establecido en la Empresa para estos casos.

El Mediador/a garantiza que la utilización de los datos facilitados por el trabajador/a respetará su confidencialidad y se compromete a no hacer uso de los mismos con cualquier otra finalidad diferente.

Y para que así conste, a todos los efectos,

EL/LA TRABAJADOR/A

EL/LA MEDIADOR/A

Fdo.

Fdo.

FECHA



## CIRCULAR INFORMATIVA

Estas son reacciones comunes del que está siendo acosado.

### **Podrías:**

- Sentir **miedo** de lo que el acosador pueda hacer.
- Sentirte **vulnerable**, insegura, sin saber en quién confiar.
- Sentirte **ansiosa**, irritable, impaciente, y con los nervios de punta.
- Sentirte **deprimida**, desesperada, abrumada, llorosa, o enojada.
- Sentirte **estresada**, sin poder concentrarte, sin poder dormir o recordar cosas.
- Tener **problemas alimenticios** como pérdida del apetito, olvido en el comer, o comer demasiado.
  - Tener **recuerdos recurrentes**, pensamientos y sentimientos perturbadores.
  - Sentirte **confundida, frustrada, o aislada** porque otras personas no comprenden las causas de tu miedo.

### **SI ALGUIEN QUE CONOCES ESTA SIENDO ACOSADO, TU LE PUEDES AYUDAR.**

Escucha a la persona. Demuestra tu apoyo. No le echas la culpa a la víctima. Recuerda que cada situación es diferente, y deja que la persona que está siendo víctima del acoso decida qué hacer. Busca a alguien con quien puedes hablar de la situación. Toma medidas para asegurar tu propia seguridad.

Y por supuesto.....

..... TU EMPRESA TE RESPALDA Y TE AYUDA EN:

- Identificar al acosador.
- Informar a las autoridades de la situación.
- Despedir, por causas demostrables, al acosador, si es empleado nuestro.

En caso de detección de este tipo de situaciones contactar con Recursos Humanos: **627 28 91 09** o en el **91 616 38 41**. Por email a **rrhh@servicioshosteleros.com**.