

- **Requisitos de la denuncia:** Puede ser anónima o bien puede identificarse de la persona denunciante con sus datos para contactar con la misma; Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa; Identificación de la víctima y puesto que ocupa; Descripción cronológica y detallada de los hechos; Identificación de posibles testigos; Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente; Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores; Firma de la persona que denuncia.
- Una vez recibida la denuncia, se programarán entrevistas con la persona afectada y con la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.
- Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.
- La instrucción concluirá con un **Informe** que será elevado a la Dirección y contendrá: Descripción de los principales hechos del caso; Resumen de las diligencias practicadas; Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas; Determinación expresa de la existencia o no de acoso; Firma de las personas que han participado en la instrucción.

- Acciones a adoptar **durante la tramitación** del procedimiento: la Dirección podrá tomar las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso
- Acciones a adoptar **cierre del procedimiento:**
  - Si se determina la existencia de acoso: se dará traslado del informe a la Dirección, para que adopte las **medidas disciplinarias** que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.
  - Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral.
  - En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.
  - Ante inexistencia de acoso y utilización del protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábil.

### ¿A dónde me tengo que dirigir?

Al teléfono: **856.622.101**

A nuestra dirección de correo electrónico habilitada para ello: [canaldecumplimiento@grupoensr.com](mailto:canaldecumplimiento@grupoensr.com)

Mediante un escrito dirigido a:

Oficial de Cumplimiento de Grupo Eléctrica Nuestra Señora de los Remedios. Calle Ronda, número 27, C.P 11690- Olvera, Cádiz

En el buzón de la empresa, **en sobre cerrado.**

O bien, rellenando el formulario que ponemos a tu disposición en nuestra página:

<https://grupoensr.com/gobierno-corporativo/>

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO



### COMPLIANCE

GRUPO ELECTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS

## Principios y directrices:

- GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso moral o mobbing, acoso sexual o acoso por razón de sexo
- GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS se compromete a mantener una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar y resolver las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear.
- Este Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».
- Es de obligado cumplimiento y total aplicación para el órgano de administración y representación, gerente, directores de departamentos, empleados/as y, en general a todo el personal de GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS, sin excepción.

## Definiciones:

- **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.
- **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.

- **Acoso discriminatorio:** cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso moral («mobbing»):** toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

## Procedimiento:

- Está basado en los principios de eficacia, eficiencia, celeridad, motivación, exhaustividad, diligencia, contradicción, respeto y dignidad hacia todas las personas intervinientes, y confidencialidad de los trámites.
- Se inicia con la presentación de una denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

