



PROTOCOLO DE ACOSO

b
Detian
Consultancy

EMPRESA:	VEFUSGEM, S.L
MAIL:	canal@vegaslegal.es
PROVINCIA:	MADRID
FECHA:	Mayo 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

Objetivo	3
MARCO LEGAL.....	3
DEFINICIONES	12
ÁMBITO DE APLICACIÓN.	15
MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	15
PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.	16
Denuncia	16
Medidas cautelares.....	17
Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso (Comisión Instructora).....	17
Expediente	18
Resolución.....	18
Garantías	19
COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO	21
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.....	23
CAPÍTULO 1. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN	23
CAPÍTULO 2. PERSONAS DESTINATARIAS.....	23
CAPÍTULO 3. INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	23
CAPÍTULO 4. MEDIDAS	25
CAPÍTULO 5. PRINCIPIOS	25
CAPÍTULO 6. ÁMBITO DE ACTUACIÓN	26
CAPÍTULO 7. DEFINICIONES	26
CAPÍTULO 8. GARANTÍAS.....	27
CAPÍTULO 9. PROCEDIMIENTO.....	27
CAPÍTULO 10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS	29
CAPÍTULO 11.- NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA.....	29

Objetivo

Con la elaboración y difusión de este protocolo nos dirigimos al conjunto de personas que trabajan en VEFUSGEM, S.L, tanto en sus centros de trabajo como en lugares de trabajo externos, que tienen relación laboral con la compañía, con sus clientes o con nuestras empresas proveedoras.

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

La Dirección de VEFUSGEM, S.L y la Representación Legal de personas trabajadoras no toleramos la violencia de género y/o sexual y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.

MARCO LEGAL

Distintos organismos defensores de los Derechos Humanos han venido reconociendo la gravedad y trascendencia de la violencia hacia las mujeres en todo el mundo.

La ONU, la OMS o la UNESCO han denunciado las graves consecuencias que la violencia de género tiene para la población femenina del mundo y han elaborado propuestas de actuación para promover cambios sociales y legislativos, lo que ha favorecido abordar un problema hasta ahora tolerado, silenciado o escasamente tratado.

“La violencia de género es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos”

Plataforma de Acción de Pekín. 1995.

Desde 1986 la UE ha venido mostrando su preocupación y relevancia a la problemática del acoso sexual, que se concretó en distintas disposiciones y en la elaboración del Informe Rubestein, resultado de un estudio cuyos contundentes resultados favorecieron el conocimiento de la incidencia real del fenómeno y las posibilidades de actuación comunitaria que se concretaron en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y en el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

“la conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, es inaceptable y puede ser en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad”

Recomendación de la Comisión CCEE 1991.

A partir de entonces, se suceden la Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre Ahora refundida en la Directiva 2006/54/CE3 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y el Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo, suscrito con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo. Según este Acuerdo las empresas establecidas en Europa deben adoptar una política de tolerancia cero respecto de este tipo de comportamientos y diseñar y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones.

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, y en el Estatuto de los Trabajadores. La Ley de Igualdad, El Código Civil, el Código Penal, la Ley de Procedimiento Laboral, etc. recogen las actuaciones que Administraciones, Instituciones y Empresas deben llevar

a cabo para prevenir, eliminar y corregir cualquier tipo de delito, falta o conducta que atente contra estos derechos.

Constitución Española, 27 de diciembre de 1978

- **Artículo 1.1**

España se constituye como un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

- **Artículo 9.2**

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

- **Artículo 14**

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Artículo 18.1**

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- **Artículo 35.1**

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 53.2**

Cualquier ciudadano pueden recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1.a del capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Código Penal

Artículo 184. Del Acoso Sexual.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce

meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 *bis*, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 *bis*, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.”

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Esta Ley Orgánica pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas.

Entre otras acciones la **L.O. 10/2022** supone que se modifica **el C.P.**, atribuyendo responsabilidad penal de las personas jurídicas:

- Delito de acoso sexual

4. 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 9. 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.

Artículo 10. 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, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

1. 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.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las
 - Delito de redifusión del sexting: reenvío inconsciente de imágenes o videos recibidos de quien las obtuvo con la ausencia de la víctima pero sin autorización para su difusión.

LEY ORGÁNICA 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación,

retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten **la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.**

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir **la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital**, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

Artículo 62 Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El **compromiso** de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La **instrucción a todo el personal** de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El **tratamiento reservado de las denuncias** de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

- d) **La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.**

Estatuto de los trabajadores RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.2.c)

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 50

A solicitar la extinción del contrato en los casos:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador y menoscabo de su dignidad.
- c) Cualquier incumplimiento grave y culpable por el empresario de sus obligaciones contractuales.

Artículo 54

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se consideraran incumplimientos contractuales:
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

LEY 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 14

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Artículo 8

Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Artículo 12

Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

La Inspección de Trabajo está obligada a dar cuenta al juez competente o al Ministerio Fiscal si a resultas de una denuncia o de una actuación de oficio, constatan que los hechos pudieran ser constitutivos de un ilícito penal (delito de acoso o agresión sexual).

DEFINICIONES

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

1. Acoso sexual

La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre.

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. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual elaborado en cumplimiento de la Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990.

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamientos que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable, por ejemplo:

- dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
- dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

1.1 Tipos de acoso sexual

Existen dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como chantaje y acoso sexuales ambiental:

- Chantaje sexual: Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

- Acoso sexual ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, posean o no superioridad jerárquica, o las terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

1.2 Ejemplos de acoso sexual

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

- b) El uso de gestos obscenos.
- c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- e) El uso de imágenes en cualquier formato, de contenido pornográfico.
- f) La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- g) La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- h) Las agresiones físicas con fines sexuales.
- i) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

2. Acoso por razón de sexo/género/orientación sexual.

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 y ofensivo.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo. También se considera 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 una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres.

Ejemplos de acoso por razón de sexo, género u orientación sexual

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- b) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- c) El trato desigual basado en la transexualidad u orientación sexual.
- d) Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).

- e) Los comentarios directos, o a terceros que no respetan la identidad sexual o de género u orientación sexual (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).
- f) La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- g) Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo/género/orientación sexual de la persona afectada.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo tiene como objetivo principal establecer un entorno laboral, personal y ambiental libre de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual en VEFUSGEM, S.L. Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados se aplicarán a las personas que prestan servicios en VEFUSGEM, S.L. independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.)

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonal intrapersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La Dirección y la Representación Legal de las personas Trabajadoras en VEFUSGEM, S.L. promoverán a través de la Comisión de Igualdad o del órgano que se cree a tal efecto, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el

puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.

- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.
- En todo momento se le informará a la plantilla sobre los protocolos, tanto al personal interno como a las nuevas contrataciones.
- Se tendrá acceso al documento y se publicará en los diferentes medios internos de la empresa.

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la persona, personas designadas para ello o cualquiera de los miembros de la comisión de igualdad. Asimismo, podrá presentar denuncia cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras. La denuncia tiene que ser identificada, no anónima, por lo que el denunciante y el denunciado deben estar identificados.

También podrá presentar denuncia anónima en el canal creado para ello en el mail canal@vegaslegal.es

Todo ello sin perjuicio del derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal

En caso de existir una Comisión de Igualdad, la persona competente para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia comisión.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias que se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante, Asesoría Confidencial), su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirir dicha formación.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

Medidas cautelares

Una vez presentada la denuncia formal, la Asesoría creada comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso (Comisión Instructora)

La persona designada pondrá en conocimiento de la comisión de Igualdad el caso detectado, en ese momento determinarán qué dos personas de la empresa y la representación legal de los trabajadores se reunirán en **menos de 48 horas**.

La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras. La Comisión Instructora estará incluida en el marco de la comisión de igualdad. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. De cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan formación en la materia.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

La CI contará para su ejercicio con una Secretaría, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, **siempre por separado** con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes. En caso de uso de medios digitales se usará firma digital que genere metadatos.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de **veinte días naturales** máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la empresa para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.
- En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o en su defecto, a la representación legal. Se respetará la confidencialidad y las medidas de seguridad de la Ley 3/2018 de 5 de diciembre LOPDGDD y el Reglamento General de Protección de datos.

La resolución se trasladará igualmente al responsable de cumplimiento y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales,

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad. Según la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la CI. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan

al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la CI, que dejará constancia de estos hechos en el propio Expediente de Instrucción, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad.

- Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

La Dirección, la Comisión de Igualdad o en su defecto, la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras y la CI deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de VEFUSGEM, S.L, pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) **Persona denunciante no es trabajadora de VEFUSGEM, S.L, pero sí la persona denunciada.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) **Persona denunciante es trabajadora de VEFUSGEM, S.L, pero no la persona denunciada.**

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.

- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

a) Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en VEFUSGEM, S.L

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, género u orientación sexual. En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, que será informado a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se informará de los hechos que estén en nuestro conocimiento a las empresas implicadas. En el caso de que las instalaciones y proveedores sean del cliente, VEFUSGEM, S.L lo pondrá en conocimiento del mismo para que informe a sus proveedores.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

1. Se elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.
3. Se presentará anualmente a la mesa de Igualdad, como datos cuantitativos:
 - Nº de casos.
 - Los casos con resultados positivos o negativos.
 - Medidas disciplinarias Sí o No.
 - Tipos de medidas.

PROTOCOLO VIOLENCIA DE GÉNERO VEFUSGEM, S.L

CAPÍTULO 1. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Este protocolo se publicitará y pondrá a disposición de toda la plantilla actual, y en la medida que haya incorporaciones nuevas, se le informará de la existencia de este, así como de su ubicación para su consulta.

De la existencia de este protocolo se dará publicidad en todas las herramientas de comunicación que tiene la empresa. Se realizarán recordatorios periódicos de su contenido.

Las personas encargadas de llevar los casos de violencia machista y los/as delegados/as de la comisión de igualdad, serán formadas de manera específica en la detección, prevención y acompañamiento en situaciones de violencia contra las mujeres.

CAPÍTULO 2. PERSONAS DESTINATARIAS

Este Protocolo, negociado con la Representación legal de las/os trabajadora/es de la empresa VEFUSGEM, S.L, va dirigido a todas las personas que sufran o puedan sufrir violencia de género.

Adicionalmente va dirigido a cualquier persona trabajadora que pudiera tener conocimiento por sí mismo/a o de forma directa de situaciones de violencia de género en el ámbito laboral. Cualquier posible denuncia deberá realizarse con un mínimo de indicios fundados.

En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- La Alta Dirección de la Empresa.
- Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en la Empresa.

CAPÍTULO 3. INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En virtud del compromiso adquirido VEFUSGEM, S.L como responsables de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se comprometen a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo al personal víctima de violencia de género, conforme a los principios establecidos en *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

La Dirección se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres, bajo el marco del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*, y el art. 73 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad, teniendo como referencia la *Ley Orgánica 1/ 2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, el *Pacto de estado contra la Violencia de Género de 2019 (Congreso +Senado)* y sus Medidas. Ley de Comunidad Autónoma que corresponda en materia de Violencia de Género, así como aquellos aspectos que se apliquen en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral. Más concretamente la violencia de género tiene implicaciones negativas sobre el trabajo de la víctima, por lo que ambas partes consideran conveniente neutralizar esas implicaciones. La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer; sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada por lo que cabe hablar de violencias de género.

Por lo anterior, las personas trabajadoras que conformamos la empresa no debemos mantenernos ajenos/as a las violencias de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre toda la plantilla, con el objetivo de erradicar esa forma de vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres.

Para ello, la Dirección de VEFUSGEM, S.L, suscriben el presente Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las mujeres que forman parte de la empresa se encuentren un entorno laboral libre de toda forma de violencia ejercida sobre ellas por razón de sexo.

Igualmente, aquellas mujeres que sean víctimas de violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares y ejercer, en el ámbito de sus obligaciones y responsabilidades, sus derechos con todas las garantías.

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en la empresa VEFUSGEM, S.L tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de su plantilla, y se erija, además, en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa. Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación

de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

Se establece igualmente un compromiso: luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como, apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo de acción a realizar, arbitrando medidas para que puedan desarrollar su trabajo sin problemas y que, además, les ayude romper con el círculo vicioso de la violencia.

La empresa se compromete a difundir entre todos los ámbitos de influencia de VEFUSGEM, S.L estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos tan deleznable y condenar este tipo de comportamiento.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género y el Código Penal*.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

CAPÍTULO 4. MEDIDAS

- Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres: Promover y proteger el derecho de toda la plantilla, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia en el ámbito laboral.
- Sensibilizar al personal de la empresa para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
- Informar y formar al personal de los derechos laborales que amparan a las mujeres que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género*.
- Prevenir la violencia y proteger a las víctimas de género en el ámbito laboral.
- Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO 5. PRINCIPIOS

Enfoque de Derechos Humanos, género y transversalidad.

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona. Derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado.

La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de su plantilla, así como su integridad física y moral.

El rechazo absoluto a toda forma de violencia y el empeño y contribución en su erradicación.

Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.

Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.

La violencia contra la mujer constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos los ciudadanos y ciudadanas obligados/as a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.

Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia en el ámbito laboral y fuera de él.

CAPÍTULO 6. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El ámbito de actuación es el centro de trabajo de Paseo de la Castellana 151. La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento y/o comunicación por parte de la mujer víctima de violencia de género y/o violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará cualquier incidente del que tenga conocimiento o que pueda observar a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.

CAPÍTULO 7. DEFINICIONES

Violencia contra la mujer: Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

Violencia de género:

Según la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* se entiende como tal *“todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido”.*

Violencia doméstica: Se entenderá como tal la comisión de todo acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produzca en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho anteriores o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

Género: Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

Violencia contra la mujer por razones de género: Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

CAPÍTULO 8. GARANTÍAS

Garantías de información:

La Empresa y todas las personas trabajadoras y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Principio de confidencialidad:

La Dirección (*o la persona que se designe*), bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

CAPÍTULO 9. PROCEDIMIENTO

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en el entorno laboral, debe informar a Recursos para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la víctima.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a Recursos Humanos sobre la existencia de una situación de violencia de género.
2. Previa acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre el personal antes de iniciar el procedimiento.

Reconocimiento de las situaciones de violencia de género.

El artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 recoge que: *“Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección”.*

Se podrá acreditar la situación de víctima de violencia de género:

- a) Con el certificado de la orden de protección o de la medida cautelar o testimonio o copia autenticada por la secretaria o el secretario judicial de la propia orden o medida cautelar.
- b) Con la sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declare que la persona trabajadora sufre y/o sufrió violencia de género.

Adicionalmente, como medida cautelar para acreditar la condición de violencia de género y poder aplicar este protocolo de forma preventiva se aceptará la documentación siguiente hasta la presentación de la demanda y/o posterior sentencia firme:

- a) Certificación y/o informe de los servicios sociales y/u sanitarios de la administración pública (autonómica o local).
- b) Certificación de los servicios de acogida.

- c) Informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
- d) Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Cualquier otra que se establezca reglamentariamente.
- f) Igualmente, en el caso de que la mujer víctima de violencia de género obtenga una sentencia desestimatoria firme de esta condición y acredite que deba mantener el nivel protección, podrá presentar la documentación que estime oportuna para justificar esta situación para que la comisión pueda estudiar su caso concreto.

Se informará debida y suficientemente sobre estas formas de acreditar esta condición de violencia de género a la parte informante, así como a la propia mujer afectada. La víctima de violencia será la responsable y encargada de comunicar a la empresa cualquier alteración o modificación que se produzca en su condición de víctima de violencia de género. Las medidas aplicadas se mantendrán mientras la mujer víctima de violencia de género mantenga esta condición de forma sustantiva.

Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:

El derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)

El derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.

El derecho a la igualdad (art. 14 CE).

Recursos Humanos con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará toda la información y apoyo laboral necesario.

En primer lugar, la trabajadora víctima será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan: los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género, y los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente Protocolo. En segundo lugar, se le ofrecerá la posibilidad de acogerse a las medidas especiales establecidas laboralmente en este protocolo.

Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.

Recursos Humanos), con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas hábiles desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de estos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la representación legal y siempre previo consentimiento de la víctima. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por Recursos Humanos. El incumplimiento de este principio de la confidencialidad dará lugar a la

aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, después de haber sido probado y constatados los hechos denunciados, la empresa haría uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (art. 54 apartado c del Estatuto de los Trabajadores). En caso contrario, la persona podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Cuando la trabajadora lo comunique se le informará a su responsable inmediato y a la línea imprescindible y necesaria para realizar la protección y acompañamiento necesario. Se les indicará que es un expediente especialmente sensible, asegurándose la confidencialidad de la víctima y del caso. A la trabajadora se le informará de las personas a las que tiene que dirigirse en caso de necesitar ayuda. En la formación de Igualdad que recibirán los responsables se explicarán los derechos de las trabajadoras en este sentido. Enmarcado dentro de las medidas iniciales en 48 horas hábiles antes señaladas.

CAPÍTULO 10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

- Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses.
- Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición.
- Acuerdos internos que se realicen en la empresa.

CAPÍTULO 11.- NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

- Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
- Ley de Enjuiciamiento Criminal
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)
- Ley 3/2018 de 5 de diciembre LOPDGDD.



C/ Alta 29 | 14640 Villa del Río -