



Prodigioso Volcán

# Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

# Índice

1.	Declaración de principios: nuestro compromiso	<b>3</b>
2.	Aplicación y marco legal.	<b>4</b>
3.	Objetivos.	<b>5</b>
4.	Concepto, conductas constitutivas y ejemplos de acoso sexual y por razón de sexo	<b>6</b>
	4.1. Acoso sexual	
	4.2. Acoso por razón de sexo	
5.	Procedimiento de actuación	<b>9</b>
	5.1. Comisión de prevención del acoso	
	5.2. Envío de denuncia (inicio del procedimiento)	
	5.3. Expediente informativo	
	5.4. Resolución del expediente	
	5.5. Seguimiento	
	5.6. Actuación en caso de personal externo	
6.	Acciones de formación y comunicación	<b>17</b>
7.	Duración, cumplimiento y entrada en vigor	<b>18</b>

01.

## Declaración de principios: nuestro compromiso

Prodigioso Volcán promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional. Asegura la ausencia de situaciones de discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social de su equipo.

En concreto, el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo es una expresión de violencia que atenta contra diversos derechos fundamentales. Tiene un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, de las mujeres.

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios, a un entorno que garantice su dignidad y su integridad física y moral.

Toda la plantilla tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de las personas que conformamos Prodigioso Volcán, así como de aquellas que prestan servicios en ella.

Se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

En Prodigioso Volcán nos comprometemos con las medidas que conforman este protocolo y compartimos nuestra voluntad de trabajar proactivamente para ayudar a:

- \_ Prevenir y atajar, con todas las garantías, estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral.
- \_ Sensibilizar sobre la materia a todas las personas que trabajan en Prodigioso Volcán.
- \_ Garantizar una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas inapropiadas.

Como indica la ley vigente, en Prodigioso Volcán no se permiten ni toleran conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

02.

## Aplicación y marco legal

Las medidas y procedimientos de este protocolo se aplican a las personas que prestan servicios en Prodigioso Volcán independientemente del tipo de relación contractual que tengan (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.).

Este protocolo se aplica a las personas que trabajan actualmente en Prodigioso Volcán y a las personas que puedan incorporarse en el futuro.

La empresa asume que:

- \_ El protocolo se aplica a todas las personas que desarrollan su trabajo dentro y fuera de los centros de trabajo, tanto dentro como fuera de la jornada laboral, siempre que se encuentren en estas situaciones por razones profesionales o laborales.
- \_ Tiene la obligación de dar a conocer y hacer cumplir este protocolo para combatir el acoso por razón de sexo, laboral y discriminación a los clientes y proveedores.

Este protocolo cumple con lo que exige la ley; sigue las recomendaciones de organismos defensores de derechos humanos —que reconocen la gravedad y trascendencia de la violencia hacia las mujeres en todo el mundo (ONU, OMS y UNESCO)—; y tiene en cuenta el marco establecido en la Constitución Española, el Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores, la ley de Prevención de Riesgos Laborales y la ley reguladora de la jurisdicción social.

### Destacamos:

- \_ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [Artículos 46.2 y 48].
- \_ El Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- \_ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales [Artículo 14].

## 03.

# Objetivos

El objetivo principal de este protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo y establecer un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias en el ámbito interno de la empresa.

Los objetivos para alcanzar son:

### Cultura

- \_ Manifestar la tolerancia cero de Prodigioso Volcán frente a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan detectarse en la organización.
- \_ Fomentar una cultura de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y niveles de la organización.

### Sensibilización

- \_ Concienciar a todas las personas del entorno laboral que estos comportamientos no son aceptables y que tendrán sus consecuencias en caso de que se detecten.
- \_ Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.

### Actuación

- \_ Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial de denuncia que permita a las víctimas de acoso informar de la situación que están sufriendo.
- \_ Permitir que cualquier persona trabajadora puede activar el protocolo si tiene conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo
- \_ Investigar internamente, de forma ágil, rápida y confidencial, las denuncias de acoso para precisar si en la empresa se ha producido dicha situación y resarcir a la víctima.

### Seguimiento

- \_ Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

## 04.

# Concepto, conductas constitutivas y ejemplos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

## 4.1. Acoso sexual

### Definición de acoso sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

### Conductas constitutivas de acoso sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse entre:

#### Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten, por ejemplo, al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción o a la retribución. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder directo o indirecto para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### Acoso sexual ambiental

La persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima a través de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## Ejemplos de acoso sexual

Como ejemplo se destacan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- \_ El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- \_ El uso de gestos obscenos.
- \_ Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- \_ Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocian la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación de la persona y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- \_ El uso de imágenes en cualquier formato, de contenido pornográfico.
- \_ La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- \_ La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- \_ Las agresiones físicas con fines sexuales.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su sexo o condición sexual.

## 4.2. Acoso por razón de sexo

### Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

## Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Para identificar que se da una situación calificable de acoso por razón de sexo, es necesario que concurren elementos confirmadores, entre los que destacan:

- \_ **Que exista hostigamiento**, que haya una conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que se percibe como tal por la víctima.
- \_ **Que haya un atentado objetivo a la dignidad de la víctima** y percibida subjetivamente por esta como tal.
- \_ **Que haya un resultado pluriofensivo**. Es decir, el ataque a la dignidad de la víctima no impide que también se vulneren otros derechos fundamentales, como, por ejemplo, el derecho a no sufrir una discriminación o atacar a la salud psíquica y física.
- \_ **Que no se trate de un hecho aislado**. Pese a que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración, en caso de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa actuará de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.
- \_ **Que el motivo tenga que ver con el simple hecho de ser mujeres**, por circunstancias que biológicamente sólo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural) o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

## Ejemplos de acoso por razón de sexo

Como ejemplo se destacan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- \_ El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- \_ El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- \_ 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).
- \_ Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
- \_ La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- \_ Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

05.

## Procedimiento de actuación

### 5.1. Comisión de prevención del acoso

Se constituye una Comisión de Prevención del Acoso (en adelante, Comisión) para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que tendrá una duración de cuatro años y estará formada por:

- \_ Un representante de la dirección del equipo de 'Personas'.
- \_ Un perfil técnico formado en Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales.

#### **La Comisión tiene como funciones fundamentales:**

- \_ Velar por el cumplimiento de este protocolo.
- \_ Investigar de forma inmediata y minuciosa denuncias sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- \_ Actuar con la debida confidencialidad porque sus acciones pueden afectar a la intimidad y el honor de las personas.
- \_ Aclarar las dudas que surjan sobre el ámbito y las definiciones establecidas en este protocolo.
- \_ Impulsar acciones preventivas y proporcionar asistencia y asesoramiento a las personas que puedan sufrir alguna situación de acoso.
- \_ Proponer las medidas cautelares y correctoras necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas de las víctimas.
- \_ Proponer las medidas disciplinarias que se deriven de la investigación.
- \_ Elaborar los correspondientes informes para la Dirección ejecutiva y la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

#### **La Comisión se regirá por los siguientes principios:**

- \_ Se partirá de la credibilidad de la persona denunciante.
- \_ Se protegerá la confidencialidad del procedimiento y la dignidad e intimidad de las personas asignando códigos numéricos a las partes afectadas.
- \_ Se procurará la protección suficiente de la persona denunciante en lo que se refiere a su seguridad y salud.

- \_ Se establecerán las medidas cautelares y correctoras necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas o psicológicas.
- \_ Se actuará con objetividad y trato igualitario con perspectiva de género.
- \_ Siempre que sea posible, se tomarán las decisiones de forma consensuada.

**Las personas que integran la Comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas:**

- \_ En caso de haber algún tipo de parentesco por consanguinidad, afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectadas por la investigación, deberán abstenerse de actuar. También si hay un interés directo o indirecto en el proceso concreto.
- \_ En caso de que se dé una de estas causas y no se produzca la abstención, cualquiera de las personas afectadas podrá solicitar la **recusación** de dicha persona o personas de la Comisión.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad ([pulsar aquí](#)).

De manera esquemática se muestran las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación:

Ámbito de análisis	Aspectos de mejora
<b>Presentación de la denuncia</b>	
<b>Reunión de la comisión</b>	3 días laborables desde la recepción de la denuncia
<b>Elaboración del expediente informativo</b>	20 días naturales + Prórroga
<b>Resolución del expediente</b>	3 días laborables + 24 h (comunicación)
<b>Seguimiento</b>	30 días naturales

## 5.2. Envío de denuncia (inicio del procedimiento)

Cualquier persona, ya sea la víctima de la situación de acoso o cualquier otra persona que tenga conocimiento de ello, puede plantear una denuncia escrita:

- \_ Debe cumplimentar y enviar el [formulario online](#) diseñado para presentar las denuncias.
- \_ El formulario está alojado en esta dirección web:  
<https://q5kut30eust.typeform.com/to/ggQ6cB5K>
- \_ El formulario es exclusivo para la presentación de este tipo de denuncias y está disponible en el Portal del empleado de Prodigioso Volcán.
- \_ El formulario se recoge en el correo **prevencionacoso@prodigiosovolcan.com**, al que solo tendrán acceso las dos personas que integran la Comisión de Prevención del Acoso.
- \_ Este correo está disponible en el caso de que alguna persona externa a Prodigioso Volcán quiera enviar una denuncia.
- \_ En cualquiera de los casos, deberá guardar una copia del contenido enviado.
- \_ Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión de Prevención del Acoso tendrá **un plazo de 3 días laborables** para reunirse.

## 5.3. Expediente informativo

El expediente informativo para la investigación de un presunto acoso está formado por el conjunto de documentos que acreditan **las actuaciones practicadas por la Comisión**, como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren necesarias para la aclaración de los hechos.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a **20 días naturales**. Si por la complejidad del caso es necesario más tiempo, la Comisión podrá acordar la ampliación de este plazo.

1. La Comisión realizará una **investigación**, escuchará a las personas afectadas y testigos que se propongan, se celebrarán reuniones o se requerirá la documentación que sea necesaria. Siempre sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.
2. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión, se comunicará a Dirección de la empresa y la dirección adoptará las **medidas cautelares** necesarias con el objetivo de cesar de inmediato la situación de

acoso. Estas medidas no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Algunos ejemplos:

- \_ La separación de la víctima de la presunta persona acosadora.
  - \_ La reordenación del tiempo de trabajo.
  - \_ El cambio de centro de trabajo, departamento o equipo.
3. Primero se dará **audiencia** a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. La Comisión deberá levantar acta de los testimonios.
  4. La Comisión podrá, si lo considera oportuno, solicitar **asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a la información a la que pudiese tener acceso por formar parte de la resolución del conflicto.
  5. Se garantizará que no se produzcan **represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.
    - \_ La existencia de represalias será sancionada de acuerdo con el régimen disciplinario vigente.
    - \_ Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.
  6. Finalizada la investigación, la Comisión redactará un **informe** con la resolución del proceso. Se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, circunstancias agravantes o atenuantes observadas y concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

A tener en cuenta:

- \_ Si se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe la Comisión instará a la Dirección de la empresa a adoptar las **medidas sancionadoras** oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

- \_ Si no se aprecian indicios de acoso, la Comisión hará constar en el informe que de la investigación expresamente realizada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
  
- \_ Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión instará igualmente a la Dirección de la empresa a adoptar las medidas que se consideren oportunas.
  
- \_ La utilización de los procedimientos internos establecidos no impedirá en absoluto a la víctima poner en marcha, en el momento que considere oportuno, el **procedimiento judicial de tutela** correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

#### 5.4. Resolución del expediente

Una vez recibidas las conclusiones de la Comisión, la Dirección de la empresa tomará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**. Será la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión 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, Diversidad e Inclusión.

En función del resultado, la Dirección de la empresa deberá:

1. Archivar las actuaciones y levantar un acta de cierre.
2. Adoptar medidas a partir de las sugerencias realizadas por la Comisión.

En función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T. Entre las sanciones a considerar se encuentran las siguientes:

- \_ El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- \_ La suspensión de empleo y sueldo.
- \_ La limitación temporal para ascender.
- \_ El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia de la persona cuando se reincorpore (si es una suspensión) o en su nuevo puesto de trabajo o ubicación.

La Dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima:

- \_ Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- \_ Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima y evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- \_ Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- \_ Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya estado en incapacidad temporal durante un periodo de tiempo prolongado.

La Dirección también reforzará las **acciones formativas y de sensibilización** para todas las personas que prestan sus servicios en la empresa:

- \_ Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- \_ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

## 5.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, la Comisión deberá realizar un seguimiento sobre el cumplimiento y el resultado de las medidas adoptadas en un plazo de **30 días naturales**. Del resultado de este seguimiento **se levantará un acta**:

- \_ Incluirá las medidas a adoptar en el caso de que los hechos sigan produciéndose.
- \_ Hará un análisis de si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

Además, la Comisión llevará el control de todas las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de **realizar anualmente un informe de seguimiento** sobre la aplicación de este protocolo. Este informe se presentará a:

- \_ Dirección de la empresa.
- \_ Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- \_ Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

## 5.6. Actuación en casos de personal externo

Cuando una o más personas implicadas no pertenezcan a la plantilla, pero sean usuarias de servicios o instalaciones de la empresa o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías. Además, se hará de forma coordinada con la empresa implicada según las siguientes pautas:

### 1. La persona denunciante no es trabajadora de Prodigioso Volcán, pero sí la persona denunciada

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o que tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa a través del formulario de denuncias.

Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida y se informará a la empresa implicada.

- \_ A través de la Dirección, **se requerirá a la empresa implicada** la documentación e información que sea necesaria para que la Comisión pueda esclarecer los hechos. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución.
- \_ En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación. Para ello, **enviará la resolución final del expediente a la empresa** a la que pertenece la víctima del acoso.
- \_ En caso de que la empresa implicada abra también un expediente de investigación del mismo caso, Prodigioso Volcán **facilitará la información y documentación** necesarias para esclarecer los hechos y le **solicitará la resolución final que adopte**.

### 2. La persona denunciante es trabajadora de Prodigioso Volcán, pero no la persona denunciada

La denuncia se presentará por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, Prodigioso Volcán deberá informar a la empresa implicada.

- \_ Las **medidas cautelares** que impliquen un cambio de puesto o de las condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas por la Dirección a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la Comisión con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución.
- \_ 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 caute-

lares 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.

\_ La Dirección **requerirá a la empresa implicada toda la documentación e información** que sea necesaria para esclarecer los hechos por parte de la Comisión. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del caso.

\_ En caso de que la empresa implicada abra en paralelo un expediente informativo del mismo caso, Prodigioso Volcán **facilitará la información y documentación** necesarias para esclarecer los hechos y le **solicitará la resolución final que adopte**.

### 3. Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en Prodigioso Volcán

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.

\_ La denuncia dará apertura de un **expediente informativo por parte de la propia Dirección**, que informará a la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

\_ Se adoptarán las **medidas cautelares** que se estimen oportunas. De no ser posible, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas.

\_ La Dirección de Prodigioso Volcán se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan el caso con la mayor agilidad posible. Además, **solicitará 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 informadas a la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

06.

## Acciones de formación y comunicación

Para prevenir y evitar situaciones de acoso en el trabajo, es necesario garantizar el conocimiento y difusión de este protocolo:

1. Se publicará el protocolo para que todas las personas tengan **acceso libre** en cualquier momento. Se actualizará en caso de ser modificado.
2. Además, en el plazo máximo de una semana desde su firma, se enviará **comunicará por correo electrónico** a cada persona empleada, así como a las empresas clientes y proveedoras. En esa comunicación se identificará a los miembros de la Comisión.
3. Se realizarán **recordatorios** para recordar la existencia de este protocolo a través de comunicaciones periódicas.
4. Se informará de la existencia de este protocolo a cada persona en el momento de su **incorporación**.
5. Se impartirá **formación específica** sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y a puestos de responsabilidad de la empresa. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.
6. Se facilitará **asesoramiento jurídico** a las personas que sufran acoso en la empresa para que puedan recabar de los servicios públicos la tutela de sus derechos. Se tramitarán las gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.
7. Se aprueba el procedimiento de actuación frente a casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo contenido en el presente protocolo.
8. Se considerará **falta muy grave a efectos disciplinarios** las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas de Prodigioso Volcán hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones en cualquier lugar de trabajo.
9. Al menos una vez al año, Prodigioso Volcán **evaluará la aplicación del presente protocolo**. Las partes pueden hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del protocolo. Para ello, se realizará un resumen estadístico de intervenciones realizadas con infor-

mación sobre el número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

10. Una vez constatado el acoso, si la persona hubiera estado en situación de **incapacidad temporal** derivada de esta circunstancia, se reembolsará la parte de retribución que hubiera dejado de percibir salvo que exista acuerdo de complemento del 100% de incapacidad temporal en Prodigioso Volcán.

07.

## **Duración, cumplimiento y entrada en vigor**

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento, entra en vigor a partir de la aprobación del Plan de Igualdad y tiene una **vigencia de 4 años**.

El protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.