



VERDEVELENO
• P E L L I E S O T I C H E •

*PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO*

**TOLERANCIA CERO ANTE
CONDUCTAS DE ACOSO
SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO**

La empresa VERDEVELENO, S.L. Establece un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que prohíbe y sanciona cualquier comportamiento de acoso en la organización.

Se comprometen a prevenir, combatir y perseguir el acoso, ya que afecta la dignidad de Las personas y constituye discriminación por razón de sexo.

Se prohíben conductas de acoso y se sancionará tanto a los responsables como a quienes lo promuevan o toleren. Todos los empleados tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales y fomentar un ambiente de trabajo respetuoso. Si alguien sufre acoso o tiene conocimiento de una situación, puede presentar una queja para activar un proceso interno confidencial y rápido. La empresa tomará medidas disciplinarias y utilizará su autoridad para garantizar un entorno laboral seguro y libre de violencia y discriminación.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Las conductas verbales incluyen insinuaciones sexuales, proposiciones o presiones para actividades sexuales, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos, llamadas telefónicas o contactos no deseados en redes sociales, y bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Las conductas no verbales incluyen la exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o escritos, miradas impúdicas y gestos inapropiados. También se mencionan cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales ofensivos y con contenido sexual explícito.

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso por razón de sexo: son acciones que constituyen ataques organizativos, comportamientos de aislamiento, actividades que afectan la salud física o mental, y ataques a la vida privada y reputación personal o profesional. Estas acciones incluyen juzgar de manera ofensiva el desempeño, cuestionar decisiones, asignar tareas degradantes, robar pertenencias, amenazar, restringir la comunicación, provocar emocionalmente, difamar, ridiculizar, entre otros.

PROTOCOLO

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O LA DENUNCIA



REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO DE ACOSO

(Plazo máximo de 3 días laborables desde la recepción de la queja)



FASE PRELIMINAR (potestativa)

(Plazo máximo de 7 días laborables)



EXPEDIENTE INFORMATIVO

(Plazo máximo de 10 días laborables, prorrogables por otros 3 días)



RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

(Plazo máximo de 3 días laborables)



SEGUIMIENTO

(Plazo máximo de 30 días naturales)