



# VERDEVELENO

• P E L L I E S O T I C H E •

## PROTOCOLO INTEGRADO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN

frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso o la violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales

Versión Unificada

### Declaración institucional y compromiso de tolerancia cero

VERDEVELENO, S.L. manifiesta de forma expresa su compromiso con la igualdad de trato, la dignidad de las personas y la construcción de un entorno laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.

Este compromiso **se aplica** tanto a las relaciones internas entre las personas que integran la organización como a las relaciones con personas candidatas, clientela, proveedores, empresas colaboradoras, visitas, personal en prácticas, personal cedido y cualquier persona que interactúe con VERDEVELENO, S.L. en el ámbito laboral o profesional

### Compromiso esencial

Ninguna conducta de acoso o discriminación será tolerada, justificada o minimizada. La ausencia de denuncia formal no impedirá a la empresa actuar cuando tenga conocimiento de hechos que pudieran vulnerar este protocolo.

### Ámbito de Aplicación

El protocolo se aplicará a todas las personas que desarrollen su actividad en VERDEVELENO, S.L., con independencia del tipo de contrato, nivel jerárquico, jornada, antigüedad o centro de trabajo. Quedan incluidas todas las conductas que se produzcan en el centro de trabajo o en cualquier espacio físico, digital o relacional vinculado a la prestación laboral o profesional

### Canales habilitados

VERDEVELENO, S.L. ha habilitado un canal confidencial y accesible para comunicar hechos incluidos en este protocolo. Dicho Canal tiene acceso a través de la web: <https://verdeveleno.com/canal-etico> ó Dirección postal o física para entrega en sobre cerrado a RRHH.

**Excepción!!!. Para los casos de Acoso por Razon de Sexo y/o Acoso sexual,** VERDEVELENO, S.L. también ha habilitado un canal confidencial y accesible a través de la cuenta de correo electrónico: [infoacos@verdeveleno.eu](mailto:infoacos@verdeveleno.eu)

### Comisión instructora

La Comisión Instructora será el órgano responsable de analizar la comunicación recibida, valorar la adopción de medidas cautelares, practicar las actuaciones de investigación necesarias y emitir informe con conclusiones y propuesta de resolución

### Difusión

El protocolo será comunicado a toda la plantilla y estará disponible en los canales internos de información. También se facilitará a las nuevas incorporaciones y, cuando proceda, a proveedores, empresas colaboradoras, clientela y visitas que actúen dentro del ámbito organizativo de VERDEVELENO, S.L

## CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESION DE GÉNERO Y CARACTERISTICAS SEXUALES

**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

**La conducta no verbal o Digital:** 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

**Física:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario

**Acoso quid pro quo o chantaje sexual:** Condicionar empleo, promoción, permanencia, mejoras o condiciones laborales a aceptar requerimientos sexuales.

**Acoso sexual ambiental:** Creación de un entorno intimidatorio u ofensivo mediante conductas sexuales reiteradas o especialmente graves

### Acoso por razón de sexo:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, o asociado a roles y estereotipos de género, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### Acoso o violencia por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales:

Incluye cualquier conducta, comportamiento, práctica, comunicación o decisión empresarial que, por acción u omisión, tenga por objeto o efecto menoscabar la dignidad, integridad, libertad o igualdad de una persona por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, reales o percibidas.

### Otras conductas especialmente graves que también constituyen Acoso:

Cualquier agresión física, sexual o amenaza grave; La reiteración de conductas hostiles, humillantes o discriminatorias; La existencia de abuso de superioridad, jerarquía, vulnerabilidad o dependencia laboral; Las represalias contra la persona denunciante, testigos o personas colaboradoras. La difusión de datos personales, imágenes, conversaciones o información íntima sin consentimiento. La afectación a la salud física o psicológica de la persona afectada.

## PROTOCOLO

### PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O LA DENUNCIA



### REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO

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



### 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

(Plazo máximo de 3 días laborables)



### SEGUIMIENTO

(Plazo máximo de 30 días naturales)