



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y
LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL
ENTORNO LABORAL**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN, DECLARACIÓN INSTITUCIONAL Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	3
2. MARCO NORMATIVO Y PROTOCOLO COMO COMPROMISO	5
2.1. MARCO NORMATIVO	5
2.2. EL PROTOCOLO COMO COMPROMISO	7
3. FINALIDAD, ALCANCE Y OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	8
3.1. FINALIDAD DEL PROTOCOLO	8
3.2. ALCANCE	8
3.3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	9
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS PROTEGIDOS E IMPLICADOS	11
5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO	13
6. IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE CONDUCTAS.....	15
6.1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL	15
6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	15
6.3. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	16
6.4. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS.....	18
6.5. POSIBLES MANIFESTACIONES DEL ACOSO	20
6.6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL	20
7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	21
7.1. ACTUACIONES PREVIAS A LA DENUNCIA	21
7.2. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA Y ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	22
7.2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS	23
7.2.2. MEDIDAS CAUTELARES	24
7.3. EXPEDIENTE INFORMATIVO	24
7.4. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE, MEDIDAS Y SEGUIMIENTO	26
7.5. CASOS CON PERSONAS AJENAS A LA PLANTILLA	27
7.6. CONDUCTAS MALICIOSAS O DENUNCIAS FALSAS	28
7.7. FASES DEL PROCEDIMIENTO Y PLAZOS ORIENTATIVOS.....	29
8. COLABORACIÓN CON OTRAS EMPRESAS O CON AUTORIDADES	31
9. MODELO DE COMUNICACIÓN, RECLAMACIÓN O DENUNCIA	32
10. ENTRADA EN VIGOR Y DIFUSIÓN	35
11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	36
11.1. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	36
11.2. SANCIONES APLICABLES	36
12. CONSERVACIÓN DE DOCUMENTACIÓN	37

1. INTRODUCCIÓN, DECLARACIÓN INSTITUCIONAL Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Compañía General de Lubricantes S.A: en adelante **COGELSA** manifiesta, a través del presente protocolo, su compromiso firme con la prevención, detección, atención y reparación de todas las formas de violencia sexual que puedan producirse en el entorno laboral.

Este compromiso se fundamenta en el respeto absoluto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente a la libertad sexual, la dignidad, la igualdad de trato y la integridad física, moral y psicosocial. La violencia sexual, en cualquiera de sus manifestaciones incluyendo el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, así como otras conductas contrarias a la libertad sexual reguladas en la **Ley Orgánica 10/2022** constituye una grave vulneración de estos derechos y no será tolerada bajo ningún concepto.

El acoso sexual y/o por razón de sexo, junto con otras conductas que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, representan formas de violencia que afectan de manera significativa la integridad física, psíquica y moral de quienes las sufren, especialmente de las mujeres. Asimismo, estas conductas vulneran el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, generan discriminación por razón de sexo y deterioran el clima laboral, afectando negativamente al bienestar y desempeño de la organización.

Este protocolo responde a la necesidad de **prevenir, sensibilizar, detectar y, en su caso, erradicar** con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral. Además, constituye el instrumento mediante el cual **COGELSA** cumple con las obligaciones recogidas en los **artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en el **artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual; en el **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad y su registro; y en el **artículo 14 de la Ley 31/1995**, de Prevención de Riesgos Laborales.

De la interpretación de este marco normativo se desprende que todas las empresas, independientemente de su tamaño, tienen la obligación de adoptar un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a otras conductas que afecten la libertad sexual y la integridad moral, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Su implantación no solo garantiza el cumplimiento legal, sino que también:

- » Muestra el compromiso real de la empresa con la erradicación de estas formas de violencia.
- » Sensibiliza a la plantilla acerca de las conductas que no deben tolerarse.
- » Proporciona una vía interna, confidencial, rápida y segura para gestionar estos casos.
- » Refuerza la tutela preventiva y la protección de las posibles víctimas.

Este protocolo unifica en un único documento los procedimientos de actuación ante todos los supuestos de violencia sexual en el entorno profesional, incorporando de manera diferenciada:

- » Los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo definidos en la Ley Orgánica 3/2007.
- » Otras formas de violencia sexual recogidas en la Ley Orgánica 10/2022, aunque no respondan a un patrón reiterado.

Su finalidad es garantizar una **intervención diligente, imparcial, segura y proporcional** ante cualquier situación que vulnere los derechos sexuales y reproductivos, la dignidad o la integridad de quienes integran o colaboran con la empresa. De este modo, el protocolo permite adoptar **actuaciones rápidas y confidenciales, proteger a la presunta víctima desde el primer momento y, cuando proceda, aplicar medidas contundentes** para erradicar la conducta, que podrán incluir desde advertencias hasta sanciones más graves, incluso el despido, siempre conforme a la legislación vigente y a la gravedad de los hechos.

Incluso en aquellos casos en los que el comportamiento detectado no constituya acoso o una conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la activación del protocolo permite identificar y corregir conductas inadecuadas que podrían derivar en situaciones más graves si no se gestionan a tiempo. Así, el protocolo se configura como el instrumento idóneo para garantizar una tutela efectiva, proteger el puesto de trabajo de la víctima en condiciones seguras y prevenir y reparar el daño.

El presente protocolo es de **obligado cumplimiento** para toda la organización y se aplicará con **carácter prioritario** respecto de cualquier otro procedimiento interno, sin perjuicio de las responsabilidades legales que pudieran derivarse de cada caso.

2. MARCO NORMATIVO Y PROTOCOLO COMO COMPROMISO

2.1. MARCO NORMATIVO

La prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas que vulneran la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo se basa en un conjunto normativo amplio que integra **estándares internacionales, europeos y estatales**. Este marco conforma un sistema de garantías que exige a las empresas adoptar medidas reales y eficaces para proteger a las personas trabajadoras y garantizar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

En el **ámbito internacional**, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo constituyen referencias esenciales. **El Convenio nº 111** prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo, lo que incluye comportamientos que generen un entorno laboral intimidatorio u ofensivo. **El Convenio nº 190**, de adopción más reciente, reconoce explícitamente el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo las conductas basadas en género.

Este marco se complementa con la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW) y sus recomendaciones generales, que identifican el acoso sexual como una forma de discriminación que los Estados deben prevenir, sancionar y reparar. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing refuerza este enfoque, instando a gobiernos y empresas a tomar medidas activas contra todas las formas de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

El marco europeo ha sido decisivo en la conceptualización jurídica del acoso como una manifestación de discriminación contraria a la igualdad de trato. A través de sus directivas sobre igualdad entre mujeres y hombres, especialmente las **Directivas 2002/73/CE y 2006/54/CE**, la Unión Europea exige a los Estados miembros garantizar que empresas y administraciones públicas prevengan y actúen ante cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo.

Además, el **Convenio de Estambul**, ratificado por España, introduce una perspectiva más amplia del fenómeno al considerar la violencia contra las mujeres como una vulneración estructural que puede manifestarse también en el entorno laboral, lo que refuerza las obligaciones en materia de prevención y actuación.

En el **ámbito estatal**, este protocolo se fundamenta en el cumplimiento de las obligaciones legales vigentes en materia de igualdad, prevención de riesgos laborales, protección frente a las violencias sexuales y garantía de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Entre las normas más relevantes destacan:

- » **La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual**, que reconoce el derecho a la integridad sexual y obliga a las empresas a adoptar medidas específicas de

prevención, detección y actuación frente a todas las formas de violencia sexual en el ámbito laboral.

- » **La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e impone a las organizaciones la adopción de medidas de prevención, así como la incorporación de procedimientos específicos en los planes de igualdad.
- » **La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, que obliga a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la gestión de riesgos psicosociales y la prevención del acoso.
- » **La Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas informantes**, que introduce la obligación de disponer de canales internos de información que permitan reportar infracciones de forma confidencial, segura y, si se desea, anónima, reforzando la protección de las personas denunciantes.
- » **El Código Penal**, en los artículos relativos a la integridad moral, el acoso sexual y los delitos contra la libertad sexual (art. 173.1, art. 184, art. 181 y concordantes), cuya existencia refuerza la obligación de las empresas de prevenir conductas que puedan constituir ilícitos penales.
- » **El Estatuto de los Trabajadores**, que reconoce el derecho a la dignidad, a la integridad física y moral, a la no discriminación, y tipifica las conductas de acoso como causa de sanción y despido disciplinario.
- » **El Real Decreto 901/2020**, que establece que todas las empresas, con independencia de su tamaño, deben contar con medidas y procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y canalizar denuncias.
- » El **convenio colectivo de aplicación**, así como otras normas internas de la empresa en materia de igualdad, prevención y actuación ante situaciones de violencia o discriminación.

2.2. EL PROTOCOLO COMO COMPROMISO

La aprobación de este protocolo constituye una declaración explícita del firme compromiso de la empresa con la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo o conducta que atente contra la libertad sexual y la integridad moral. Con su implantación, la organización adopta una política de tolerancia cero frente a estas conductas y refuerza su obligación legal y ética de prevenirlas, detectarlas y erradicarlas.

Este compromiso implica asumir una posición activa frente a cualquier comportamiento que pueda generar intimidación, hostilidad, humillación o vulneración de derechos fundamentales. La empresa se compromete a informar de manera clara sobre las conductas no permitidas, a proporcionar canales confidenciales y accesibles para la presentación de denuncias, y a garantizar que todas ellas serán tratadas con imparcialidad, rigor y celeridad. Asimismo, se compromete a implantar todas aquellas medidas preventivas y organizativas necesarias para proteger a las personas trabajadoras, asegurar su dignidad y ofrecer una respuesta adecuada ante cualquier incidencia.

La firma de la declaración responsable incluida en este protocolo materializa este compromiso, convirtiéndolo en una obligación efectiva y verificable. La empresa asume así la responsabilidad de promover una cultura de respeto y de asegurar que el acoso, en cualquiera de sus formas incluido el acoso digital o a través de medios tecnológicos no tenga cabida en su actividad ni en sus relaciones laborales.

Con la adopción del presente protocolo, la organización da cumplimiento a lo establecido en **los Artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, en el Artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, en los Artículos 7, 8 y Anexo del Real Decreto 901/2020**, así como en **el Artículo 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, integrando estas obligaciones en su sistema y en su cultura preventiva.

3. FINALIDAD, ALCANCE Y OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

3.1. FINALIDAD DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tiene como finalidad establecer un marco operativo, claro y garantista para prevenir, detectar, atender y erradicar todas las formas de violencia sexual que puedan manifestarse en el entorno laboral, garantizando el derecho a un trabajo libre de violencias, discriminaciones y tratos vejatorios.

Concretamente, este protocolo regula las actuaciones de la empresa frente a:

- ✓ **Acoso sexual:** comportamientos de naturaleza sexual, verbales o físicos, que resulten ofensivos, humillantes, intimidatorios o atentatorios contra la dignidad de la persona, cuando sean reiterados o sistemáticos.
- ✓ **Acoso por razón de sexo:** conductas basadas en el sexo de una persona, no necesariamente de índole sexual, que generen un entorno hostil, humillante o discriminatorio.
- ✓ **Otras formas de violencia sexual:** actos que no requieren habitualidad para ser sancionables, pero que suponen una vulneración grave de la libertad sexual o integridad de la persona.

3.2. ALCANCE

El protocolo se aplica a todas las personas que integran la organización, incluyendo personal fijo, temporal, en prácticas y colaboradores externos. Su ámbito comprende todas las áreas, departamentos y niveles jerárquicos, así como cualquier actividad vinculada al desempeño profesional, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, siempre que esté relacionada con la relación laboral o profesional. Este protocolo se aplicará de manera independiente de:

- » La relación contractual existente entre las partes (personal fijo, temporal, en prácticas, externo, etc.).
- » El lugar físico en el que se desarrollen los hechos (dentro o fuera del centro de trabajo, siempre que esté vinculado a la relación profesional).
- » El canal por el que se produzca la violencia (presencial, digital, telefónico, etc.).
- » La orientación sexual, identidad de género, expresión de género u otras características personales de las personas implicadas.

Además de ofrecer una vía clara, accesible y confidencial para la denuncia y resolución de los casos, el protocolo tiene una función preventiva y organizativa, encaminada a reducir los

factores de riesgo y garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia para toda la plantilla.

3.3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El **objetivo principal** es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda atentar contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal interno seguro y confidencial para la gestión de denuncias o reclamaciones

Entre los objetivos específicos se incluyen:

- I. **Fomentar la cultura preventiva:** promover comportamientos respetuosos y contrarios a la violencia sexual en todos los ámbitos y niveles de la organización, incluyendo entornos digitales.
- II. **Manifestar la tolerancia cero:** declarar de manera explícita que la empresa no tolera ninguna conducta que vulnere la libertad sexual y la integridad moral de las personas trabajadoras.
- III. **Facilitar la identificación de conductas:** ofrecer criterios claros para reconocer acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras formas de violencia sexual, incluyendo las que puedan producirse en medios digitales.
- IV. **Precisión de comportamientos no tolerados:** establecer de forma concreta qué conductas son inaceptables en la organización y cómo deben gestionarse en caso de denuncia.
- V. **Implantación de un procedimiento accesible:** garantizar un mecanismo sencillo, rápido y confidencial para que cualquier persona afectada pueda comunicar internamente la situación.
- VI. **Investigación ágil y confidencial:** asegurar que las denuncias se gestionen de forma inmediata, imparcial y segura, determinando si se ha producido acoso o violencia sexual en cualquiera de sus formas.
- VII. **Sanción y reparación:** aplicar medidas correctivas y sancionadoras a quienes cometan conductas prohibidas, así como proporcionar apoyo y reparación a las víctimas.

VIII. Protección frente a la revictimización: ofrecer acompañamiento psicológico, social y organizativo a las personas afectadas, evitando su victimización secundaria durante todo el proceso.

En definitiva, este protocolo tiene como finalidad garantizar la protección efectiva de todas las personas trabajadoras frente a cualquier forma de violencia sexual, estableciendo un marco claro de actuación, prevención, sensibilización y respuesta que favorezca un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS PROTEGIDOS E IMPLICADOS

El presente protocolo se aplica a todas las personas que mantengan, de manera habitual o puntual, una relación profesional con **COGELSA**, sin importar la naturaleza jurídica de dicha relación.

Se incluye expresamente a:

- » Personas trabajadoras de la empresa, con cualquier tipo de contrato.
- » Personas en prácticas, en formación o en programas de inserción laboral.
- » Personal de empresas proveedoras, subcontratas, servicios externalizados o colaboradores/as recurrentes.
- » Clientes/as habituales u ocasionales, siempre que exista una relación profesional o de atención directa.
- » Personas visitantes, ponentes, técnicas u otras cuya actividad se desarrolle en el marco profesional de la empresa.

El protocolo se aplicará en todos los supuestos en que los hechos se vinculen con la actividad profesional de la organización, incluyendo:

- » Situaciones ocurridas en el lugar de trabajo habitual o en cualquiera de los espacios físicos o digitales habilitados por la empresa, como grupos de mensajería, plataformas colaborativas o correos electrónicos corporativos.
- » Actividades relacionadas con la empresa fuera del horario laboral o fuera de sus instalaciones, tales como eventos, comidas, viajes, acciones formativas o reuniones profesionales.
- » Situaciones de representación institucional, desplazamientos organizados o estancias laborales gestionadas por la empresa.

Asimismo, el protocolo será aplicable cuando los hechos sean cometidos por personas ajenas a la organización, siempre que se den en un contexto profesional y la empresa tenga la obligación de intervenir, proteger o activar medidas correctoras.

En los casos en los que la persona responsable pertenezca a otra entidad, se fomentará la constitución de una comisión instructora interempresarial, garantizando la correcta investigación y resolución conforme a los principios y procedimientos establecidos en este protocolo.



5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

El presente protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a otras conductas que vulneren la libertad sexual y la integridad moral, se estructura en torno a los siguientes elementos esenciales:

- » **Declaración de principios y definición de conductas:** se identifican de manera clara las conductas a las que será de aplicación el protocolo, incluyendo cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras formas de violencia sexual.
- » **Procedimiento de actuación:** se establecen los pasos a seguir ante la presentación de denuncias o reclamaciones, así como las medidas preventivas, cautelares y correctivas que puedan aplicarse.
- » **Medidas reactivas y régimen disciplinario:** se precisan las actuaciones correctivas, incluidas las sanciones laborales correspondientes, en función de la gravedad de los hechos probados.

El procedimiento se regirá, en todo momento, por los siguientes principios rectores:

- A. Prevención y sensibilización:** promoción de conductas respetuosas y medidas de información accesibles para toda la plantilla, incluyendo la prevención de situaciones que puedan surgir en entornos digitales.
- B. Confidencialidad y respeto a la intimidad:** protección de la privacidad, dignidad y datos personales de todas las personas afectadas durante todo el proceso.
- C. Presunción de inocencia:** garantía del respeto a los derechos de la persona señalada hasta que se pruebe la conducta.
- D. Prohibición de represalias:** aseguramiento de que ninguna persona que denuncie o apoye una denuncia sufra represalias o consecuencias negativas, incluyendo situaciones derivadas del entorno digital.
- E. Diligencia y celeridad:** actuación rápida, segura y coordinada para garantizar la eficacia del procedimiento y la protección de todas las personas implicadas.
- F. Protección de derechos laborales y sociales:** preservación de los derechos y la seguridad laboral de las personas afectadas.

- G. Investigación exhaustiva e imparcial:** análisis de los hechos con imparcialidad, aplicando los principios de contradicción y oralidad, y escuchando a todas las personas implicadas.
- H. Medidas correctivas y disciplinarias:** adopción de las acciones necesarias para erradicar la conducta inapropiada, incluyendo sanciones proporcionales según lo establecido en la normativa interna.
- I. Resarcimiento y apoyo a las víctimas:** medidas de protección y acompañamiento psicológico, social y laboral para garantizar la seguridad y bienestar de la persona afectada.
- J. Enfoque de género y derechos fundamentales:** integración de la perspectiva de género y el respeto a los derechos fundamentales en todas las fases del procedimiento.



6. IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE CONDUCTAS

6.1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

De acuerdo con el artículo **7.1 de la Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el **Código Penal**, a efectos de este protocolo, 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, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

Ejemplos comunes de acoso sexual:

- » Propuestas sexuales persistentes no deseadas.
- » Comentarios obscenos o chistes de contenido sexual reiterados.
- » Contacto físico reiterado o acercamiento inapropiado.
- » Envío reiterado de mensajes o imágenes de carácter sexual.
- » Presiones para mantener relaciones sexuales con promesas o amenazas laborales.

6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el **artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento basado en el sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ejemplos de acoso por razón de sexo:

- » Desprestigiar o infantilizar sistemáticamente a mujeres en el equipo.
- » Desvalorizar las funciones desempeñadas por personas de un sexo concreto.
- » Relegar a las mujeres a tareas de soporte o cuidado sin justificación.
- » Desincentivar la promoción profesional por motivos vinculados a la maternidad.
- » Hostilidad hacia personas que rompen con los roles de género esperados.
- » Motivo de género, basado en ser mujer o varón en funciones asociadas tradicionalmente al otro sexo, embarazo, maternidad, lactancia o roles reproductivos y de cuidado.

6.3. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Además del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, este protocolo incluye aquellas conductas recogidas en la Ley Orgánica 10/2022 que constituyen violencia sexual, aunque no se ajusten a la habitualidad o reiteración propia del acoso. Estas conductas, aun siendo puntuales, pueden generar un impacto significativo sobre la libertad sexual o la integridad de la persona.

A modo orientativo, se consideran formas de violencia sexual las siguientes:

Contacto físico inadecuado o no consentido (Incluso si ocurre de manera aislada.)

Ejemplos:

- » Tocar el muslo, la cintura o la espalda de otra persona sin su consentimiento.
- » Abrazar, besar o rozar intencionadamente a alguien sin permiso, aunque se presente como “broma” o costumbre.

Exhibicionismo o exposición sexual no consentida

Ejemplos:

- » Mostrarse desnudo/a o semidesnudo/a en un espacio compartido sin justificación.
- » Exponer los genitales de forma explícita frente a otra persona sin su consentimiento.

Difusión o grabación no consentida de contenido íntimo o sexual

Ejemplos:

- » Grabar o difundir imágenes o vídeos de contenido sexual sin autorización.
- » Compartir este tipo de material en grupos de trabajo o canales internos con intención intimidatoria, de burla o humillación.

Ciberacoso sexual

Ejemplos:

- » Enviar mensajes, imágenes, vídeos o emojis de contenido sexual no solicitados.
- » Usar redes internas o profesionales para hacer insinuaciones, presionar o incomodar con contenido sexual.

Proposición sexual no deseada en situaciones de poder o jerarquía

Ejemplos:

- » Insinuar que la situación profesional o contractual de alguien mejorará si accede a mantener relaciones sexuales.
- » Realizar proposiciones sexuales durante reuniones, evaluaciones o procesos de selección aprovechando una posición de superioridad.

Observación no consentida del cuerpo o de zonas íntimas

Ejemplos:

- » Miradas lascivas, reiteradas o invasivas hacia otra persona, especialmente en vestuarios, aseos u oficinas.
- » Espiar a alguien mientras se cambia o utiliza instalaciones de uso privado.

Coacciones sexuales o chantajes emocionales

Ejemplos:

- » Amenazar con perjudicar la situación profesional de una persona si no accede a mantener relaciones sexuales.
- » Insistir de manera reiterada con expresiones como “si no lo haces, me hundes la carrera” o “te arrepentirás”.

Consumo forzado o presionado de pornografía

Ejemplos:

- » Obligar a alguien a ver vídeos pornográficos.
- » Reproducir contenido sexual en espacios comunes o reuniones con intención de burla, provocación o intimidación.

Discursos sexuales degradantes o violencia simbólica

Ejemplos:

- » Realizar bromas o comentarios sexuales basados en estereotipos misóginos, homófobos, transfóbicos o racializados.
- » Denigrar la vida sexual, el cuerpo o el aspecto físico de otra persona.
- » Utilizar la sexualidad como recurso de humillación, cosificación o amenaza simbólica.

Violencia sexual en contextos laborales informales

Ejemplos:

- » Agresiones o situaciones sexuales no consentidas durante viajes de empresa, cenas, afterworks o eventos corporativos.
- » Comportamientos sexualmente intimidatorios en alojamientos compartidos, vehículos organizados o fiestas internas.

Trata, prostitución o explotación sexual vinculadas al entorno profesional

Ejemplos:

- » Forzar o encubrir la participación de personas trabajadoras en prácticas de explotación sexual.
- » Favorecer directa o indirectamente contextos en los que se comercie con el cuerpo o la sexualidad de personas vulnerables.

6.4. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS

Ataques organizativos:

Ataques organizativos:

- » Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- » Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- » No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- » Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- » Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- » Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- » Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- » Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.

- » Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- » Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Aislamiento social o laboral:

- » Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- » Ignorar la presencia de la persona.
- » No dirigir la palabra a la persona.
- » Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- » No permitir que la persona se exprese.
- » Evitar todo contacto visual con la persona.
- » Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Afectación a la salud física o psíquica:

- » Amenazas y agresiones físicas.
- » Amenazas verbales o por escrito.
- » Gritos y/o insultos.
- » Llamadas telefónicas atemorizantes.
- » Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- » Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- » Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- » Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la reputación o vida privada:

- » Difusión de rumores, comentarios sobre apariencia, vida privada, nacionalidad, creencias o capacidades.
- » Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- » Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- » Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6.5. POSIBLES MANIFESTACIONES DEL ACOSO

- » **Horizontal:** entre personas del mismo nivel jerárquico.
- » **Vertical-descendente:** Cuando la persona agresora desempeña un cargo superior al de la víctima.
- » **Vertical-ascendente:** Cuando la persona agresora desempeña un cargo inferior al de la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

6.6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

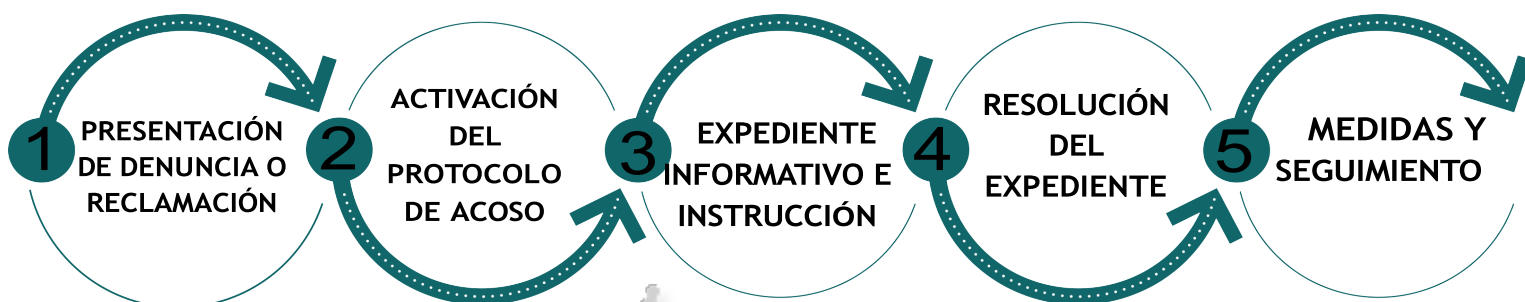
Cuando las conductas se producen mediante tecnologías de la información (internet, teléfono, redes sociales) sin contacto físico, hablamos de **ciberacoso sexual** o **violencia digital**.

Ejemplos:

- » Amenazas, daño a la reputación, seguimiento, espionaje, suplantación de identidad.
- » Difusión de imágenes sexuales sin consentimiento, sexting, sextorsión, bullying sexualizado, ciberflashing.
- » Discursos de odio, intimidación, amenazas a la familia, abuso económico online.
- » Enviar mensajes con connotación sexual, imágenes, vídeos o emojis de contenido explícito no solicitados.
- » Utilizar redes internas o profesionales para hacer insinuaciones, presionar o incomodar con propuestas de tipo sexual.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El protocolo se activa formalmente mediante la presentación de una denuncia, aunque se contemplan actuaciones previas de orientación y apoyo. El procedimiento se rige por los principios de confidencialidad, celeridad, imparcialidad, contradicción, protección de la víctima y prohibición de represalias.



7.1. ACTUACIONES PREVIAS A LA DENUNCIA

Antes de activar formalmente el protocolo, cualquier persona vinculada profesionalmente a **COGELSA** podrá solicitar información, orientación o acompañamiento confidencial ante situaciones que generen malestar o dudas.

Estas actuaciones previas no suponen la activación del protocolo, pero son reconocidas por la empresa como una vía legítima de prevención, detección temprana y cuidado, y podrán servir para:

- » Obtener una **valoración preliminar** técnica y libre de juicios.
- » Conocer **derechos, recursos y canales de denuncia** disponibles.
- » Valorar medidas **preventivas de protección inmediata** sin necesidad de formalizar una denuncia.
- » Decidir con más información si activar el procedimiento.

Las consultas podrán dirigirse a:

- » La **persona responsable de atención primaria** designada por la empresa.
- » El **canal interno de información o asesoramiento habilitado** a tal efecto.
- » Otras personas o unidades con formación específica en igualdad o prevención de violencias sexuales, si están debidamente identificadas.

Todas estas actuaciones serán tratadas con la **máxima confidencialidad y respeto**, y no implicarán en ningún caso presión para formalizar una denuncia.

No obstante, si se identificara una situación de riesgo grave o indicios de delito, la empresa podrá activar de oficio las medidas necesarias para proteger a la persona afectada y cumplir con su deber legal de diligencia.

7.2. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA Y ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo se activa exclusivamente a través de la presentación formal de una denuncia, por parte de la persona afectada o de cualquier persona que tenga conocimiento directo de una posible situación de acoso o violencia sexual.

La denuncia podrá presentarse a través del canal habilitado por la empresa, el cual deberá cumplir con los requisitos establecidos en la **Ley 2/2023, de protección del informante**, garantizando:

- ✓ La posibilidad de presentar la denuncia **de forma confidencial o anónima**, a elección de la persona denunciante.
- ✓ La **protección de la identidad** de todas las personas implicadas.
- ✓ La **seguridad de la información** y la trazabilidad del procedimiento.
- ✓ La posibilidad de realizar la denuncia **por escrito**, a través de medios digitales o presenciales, según se establezca en la política interna.

Podrán presentar denuncia:

- » Personas trabajadoras o en prácticas vinculadas a la empresa.
- » Personas externas que participen en actividades o mantengan relación profesional con la empresa (por ejemplo, personal subcontratado, clientela o proveedoras).
- » Terceras personas que, sin ser parte directa, tengan conocimiento de hechos potencialmente constitutivos de acoso o violencia sexual.

La denuncia deberá recoger, en la medida de lo posible:

- » Identificación de la persona denunciante (excepto si desea mantener el anonimato).
- » Datos de la persona presuntamente responsable.

- » Descripción detallada de los hechos: fechas, lugares, contexto, duración, frecuencia y posibles testigos.
- » Cualquier otra información que facilite la valoración preliminar de los hechos.

Una vez recibida la denuncia, **la persona o comisión instructora** valorará su **admisión o inadmisión a trámite** en un plazo máximo de **siete días laborables**, notificando dicha decisión a la persona denunciante, cuando sea identificable. En ese mismo plazo, se comunicará también:

- » La **designación de la persona instructora del caso**, en caso de que no coincida con quien haya recibido la denuncia.
- » Las primeras **medidas de protección o cautelares** que se adopten, si procede.

La decisión de inadmisión deberá estar debidamente motivada, y podrá basarse en la falta de competencia, inexistencia de hechos constitutivos de acoso o insuficiencia manifiesta de información, sin perjuicio de ofrecer orientación o remitir a otros procedimientos internos.

7.2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS

La prevención constituye un pilar fundamental en la **erradicación del acoso y las violencias sexuales en el entorno laboral**. En este sentido, **COGELSA** asume el compromiso de promover un ambiente seguro, respetuoso e igualitario mediante la implementación de acciones proactivas orientadas a la información, la formación y la concienciación de todo el personal. Estas medidas tienen como objetivo anticiparse a posibles situaciones de riesgo, fomentar una cultura de tolerancia cero frente a cualquier conducta inapropiada y garantizar que todas las personas conozcan sus derechos y los mecanismos de actuación disponibles.

A continuación, se detallan las principales medidas preventivas:

- ✓ **Formación anual** dirigida a todo el personal, con el fin de proporcionar conocimientos actualizados sobre la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso y violencias sexuales.
- ✓ **Difusión del protocolo**, asegurando su accesibilidad y conocimiento por parte de toda la plantilla.
- ✓ **Sensibilización al personal**, promoviendo actitudes basadas en el respeto, la igualdad y la convivencia libre de violencias.

7.2.2. MEDIDAS CAUTELARES

Una vez admitida a trámite la denuncia, la comisión instructora o la persona instructora designada podrá proponer la adopción de medidas cautelares dirigidas a proteger a la persona denunciante, evitar la reiteración de los hechos y garantizar el correcto desarrollo del procedimiento.

Estas medidas tendrán carácter provisional y preventivo, y se aplicarán conforme a criterios de:

- » **Proporcionalidad**, en función de la gravedad de los hechos y el riesgo percibido.
- » **Necesidad**, si existe posibilidad de repetición, exposición o conflicto.
- » **Respeto a la persona afectada**, evitando cualquier forma de revictimización.

En ningún caso las medidas cautelares se aplicarán sobre la persona denunciante salvo que esta lo solicite expresamente. Cuando sea necesario modificar funciones, horarios, ubicaciones o cualquier aspecto de la organización, se priorizará que el cambio recaiga sobre la persona denunciada.

Ejemplos de medidas cautelares:

- × Prohibición de contacto entre las personas implicadas (físico o digital).
- × Reorganización temporal de funciones, turnos, grupos o espacios.
- × Restricción de acceso a determinadas zonas de trabajo.
- × Suspensión cautelar de tareas, visitas o participación en determinadas actividades.
- × Interrupción de colaboración con personas o entidades externas, si procede.

Cuando la persona denunciada **no pertenezca a la plantilla de la empresa**, se podrá solicitar a su entidad de origen la adopción de medidas específicas, y, si no hay colaboración o el riesgo persiste, **se valorará la ruptura del vínculo profesional** con dicha persona o entidad.

Todas las medidas deberán quedar documentadas, ser revisadas periódicamente y mantenerse durante el tiempo estrictamente necesario, adaptándose a la evolución del procedimiento.

7.3. EXPEDIENTE INFORMATIVO

Una vez admitida la denuncia y adoptadas, si procede, las medidas cautelares iniciales, se procederá a la apertura del procedimiento de instrucción.

La investigación de los hechos será llevada a cabo por la **persona instructora designada**, que podrá ser una persona interna con formación específica o un perfil externo especializado, en función de la naturaleza del caso, su complejidad o la necesidad de garantizar mayor objetividad.

La persona instructora deberá reunir las siguientes condiciones:

- » Tener **formación acreditada en materia de igualdad y violencia sexual**.
- » Disponer de conocimientos en **procedimientos disciplinarios y marco jurídico aplicable**.
- » No mantener ninguna relación jerárquica, personal o profesional con las personas implicadas.
- » Garantizar la **confidencialidad, imparcialidad e independencia** durante todo el procedimiento.

Durante la fase de instrucción se realizarán todas las actuaciones necesarias para esclarecer los hechos denunciados, respetando los derechos fundamentales de ambas partes y evitando cualquier forma de revictimización.

Estas actuaciones podrán incluir:

- » Entrevistas con la persona denunciante (y la posible víctima si no fuera la denunciante), con la persona denunciada y con posibles testigos, respetando en todo momento su derecho a ser acompañadas por una persona de confianza.
- » Recopilación y análisis de documentos, comunicaciones, grabaciones o cualquier otro elemento probatorio disponible, siempre conforme a la legalidad vigente.
- » Revisión del contexto organizativo si fuera necesario, para valorar elementos estructurales o antecedentes relevantes.

Durante el procedimiento, ambas partes tendrán derecho a:

- » Ser informadas del contenido de la denuncia y del estado del procedimiento.
- » Ser oídas y aportar pruebas o alegaciones.
- » Estar acompañadas por una persona de confianza.
- » Recibir un trato digno, imparcial y confidencial en todo momento.

Toda la información recabada durante la instrucción tendrá carácter confidencial y no podrá ser difundida ni comunicada a personas ajenas al procedimiento. Cualquier vulneración de este deber de confidencialidad podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

El procedimiento de investigación deberá desarrollarse en un plazo razonable, adaptado a la complejidad del caso, y documentarse adecuadamente para garantizar la trazabilidad y el respeto al debido proceso.

7.4. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE, MEDIDAS Y SEGUIMIENTO

Finalizada la fase del expediente informativo e instrucción, la persona instructora elaborará un informe técnico o informe pericial que constituirá la base para la resolución del expediente.

El informe deberá contener, al menos, los siguientes apartados:

- ✓ **Antecedentes:** exposición sucinta de los hechos denunciados y de las partes implicadas.
- ✓ **Metodología:** descripción de las actuaciones realizadas durante la instrucción (entrevistas, análisis documental, otras diligencias).
- ✓ **Hechos probados:** relación de los hechos que se consideren acreditados tras la valoración de las pruebas disponibles.
- ✓ **Valoración:** análisis técnico de los hechos probados en relación con las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo recogidas en el protocolo y en la normativa aplicable.
- ✓ **Conclusiones y dictamen pericial:** determinación de si existe o no acoso conforme al marco jurídico vigente.

Principios que debe cumplir el informe:

- ✓ **Imparcialidad:** debe basarse exclusivamente en los hechos y pruebas recabadas, sin emitir juicios de valor personales sobre las personas implicadas.
- ✓ **Motivación:** debe justificar de forma razonada sus conclusiones.
- ✓ **Claridad:** debe emplear un lenguaje técnico comprensible, evitando ambigüedades.
- ✓ **Confidencialidad:** el informe tendrá carácter reservado y solo será accesible a las personas que intervengan formalmente en la resolución del caso.

La resolución podrá consistir en:

- ✓ Archivo del caso, si no se acreditan los hechos denunciados o no constituyen una conducta recogida en este protocolo.
- ✓ Adopción de medidas internas, como reorganización de espacios, tareas, equipos o funciones.
- ✓ Aplicación de medidas disciplinarias, si los hechos son constitutivos de infracción laboral conforme al convenio colectivo o normativa interna aplicable.
- ✓ Derivación del caso a Fiscalía u otras autoridades competentes, si se aprecian indicios razonables de delito.
- ✓ Propuesta de ruptura del vínculo profesional con terceras personas o entidades externas, en los casos en que la persona agresora no pertenezca a la plantilla.

La resolución será comunicada, con la debida confidencialidad, a ambas partes implicadas. En dicha comunicación se indicará:

- ✓ El resultado de la investigación.
- ✓ Las medidas que se adoptarán, si las hubiera.
- ✓ Los recursos internos o externos disponibles si alguna parte no estuviera conforme con el resultado.

Se garantizará que las personas implicadas reciban protección continuada frente a posibles represalias o nuevas situaciones de exposición, incluso después del cierre del expediente.

7.5. CASOS CON PERSONAS AJENAS A LA PLANTILLA

Cuando la persona presuntamente responsable de la conducta de acoso o violencia sexual no forme parte de la plantilla de **COGELSA**, pero los hechos se hayan producido en el marco de una relación profesional o en espacios gestionados o promovidos por la empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- 1. Activación del protocolo:** La empresa activará el protocolo del mismo modo que si la persona denunciada perteneciera a su plantilla, garantizando la protección inmediata de la persona afectada y la recogida de información.

- 2. Instrucción del caso:** Si la persona denunciada pertenece a una empresa externa con la que se mantiene una relación contractual (por ejemplo, proveedoras, subcontratas u otras entidades colaboradoras), la empresa podrá proponer a dicha entidad la constitución de una comisión instructora conjunta que permita investigar los hechos de forma coordinada.

En caso de negativa o inacción por parte de la entidad externa, **COGELSA** podrá actuar de forma autónoma en la parte de su competencia, y valorar medidas contractuales o legales según el grado de colaboración mostrado.

- 3. Adopción de medidas:** En los casos en los que no proceda una sanción laboral directa, la empresa podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas de protección o respuesta:

- » Prohibición de acceso de la persona agresora a los espacios físicos o digitales de la empresa.
- » Modificación de las condiciones de colaboración con la entidad externa.
- » Ruptura total o parcial del vínculo profesional o contractual con la empresa a la que pertenezca la persona agresora.
- » Remisión del caso a las autoridades competentes cuando existan indicios de delito.

- 4. Garantía de derechos:** La persona afectada tendrá acceso a las mismas garantías de protección, acompañamiento y seguimiento que si el agresor o agresora formara parte de la plantilla. La empresa no permitirá que su condición contractual limite su derecho a un entorno laboral seguro y libre de violencia.

7.6. CONDUCTAS MALICIOSAS O DENUNCIAS FALSAS

El protocolo está concebido como una herramienta de protección frente a situaciones reales de acoso y violencia sexual, y su utilización debe responder siempre a criterios de buena fe y veracidad en los hechos relatados.

COGELSA manifiesta su compromiso con la protección de las personas que denuncian o informan de hechos constitutivos de acoso o violencia sexual, y rechaza frontalmente cualquier represalia contra quien utilice el protocolo de forma legítima.

No obstante, si en el transcurso de la instrucción se constata de manera objetiva que la denuncia se ha presentado de forma **maliciosa, con intención de dañar a otra persona o con conocimiento de su falsedad**, o se han aportado deliberadamente pruebas falsas o

manipuladas con el fin de alterar el procedimiento, la empresa podrá iniciar un procedimiento específico para determinar si dichos actos constituyen una **infracción laboral grave o muy grave**, conforme al convenio colectivo de aplicación, y adoptar las medidas disciplinarias correspondientes.

La existencia de una denuncia no acreditada o un resultado de archivo no implicará por sí misma la existencia de mala fe, salvo que se demuestre intencionalidad fraudulenta.

7.7. FASES DEL PROCEDIMIENTO Y PLAZOS ORIENTATIVOS

El procedimiento establecido en el presente protocolo se desarrollará a través de las siguientes fases, con el objetivo de garantizar una actuación ágil, confidencial y eficaz ante situaciones de acoso o violencias sexuales. Los plazos establecidos tienen carácter orientativo y podrán adaptarse cuando las circunstancias del caso lo requieran, debiendo justificarse adecuadamente cualquier ampliación.

1. Reunión de la Comisión Instructora

Plazo orientativo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia.

Tras la recepción de la denuncia o comunicación de los hechos, se constituirá la Comisión Instructora y de Seguimiento, integrada preferentemente por tres personas (y un máximo de cinco) que cuenten con formación en igualdad y en prevención del acoso y las violencias sexuales.

La comisión será la encargada de impulsar el procedimiento, garantizar su correcta tramitación y velar por el respeto de los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección de las personas implicadas

2. Fase preliminar

Plazo orientativo: 7 días laborables.

Durante esta fase se realizará una primera valoración de los hechos comunicados con el fin de determinar si existen indicios suficientes para iniciar un expediente informativo. Asimismo, podrán adoptarse, si procede, medidas cautelares o de protección para salvaguardar a las personas implicadas.

3. Expediente informativo

Plazo orientativo: 10 días laborables, prorrogables hasta 3 días adicionales cuando las circunstancias lo justifiquen.

En esta fase se desarrollará la investigación de los hechos mediante la recopilación de información, entrevistas a las personas implicadas y posibles testigos, así como el análisis de cualquier documentación o prueba relevante para el esclarecimiento de la situación.

4. Informe y acta de conclusiones

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará un informe técnico o acta de conclusiones en el que se recogerán los hechos analizados, las actuaciones realizadas, la valoración de la información recabada y, en su caso, las conclusiones y recomendaciones sobre las medidas a adoptar.

5. Resolución del expediente

Plazo orientativo: 3 días laborables desde la recepción del informe.

El órgano competente, a partir del informe emitido por la Comisión, adoptará la resolución correspondiente y determinará las medidas organizativas, preventivas o disciplinarias que procedan, de acuerdo con la normativa aplicable.

6. Seguimiento

Plazo orientativo: 30 días naturales.

La Comisión realizará el seguimiento del cumplimiento y la eficacia de las medidas adoptadas, con el fin de garantizar la protección de las personas implicadas y prevenir la repetición de situaciones similares.



8. COLABORACIÓN CON OTRAS EMPRESAS O CON AUTORIDADES

COGELSA se compromete a colaborar activamente con otras entidades o con autoridades competentes siempre que ello sea necesario para garantizar una respuesta adecuada, eficaz y conforme a derecho ante cualquier forma de acoso o violencia sexual.

A. Colaboración interempresarial

Cuando los hechos impliquen a personal perteneciente a otra empresa o entidad con la que se mantiene una relación contractual o profesional, se promoverá la constitución de una comisión instructora conjunta, siguiendo el modelo previsto en los anexos de este protocolo.

En dicha comisión:

- ✓ Se definirá cuál de los protocolos aplicables regirá la investigación.
- ✓ Cada entidad adoptará, en su ámbito, las medidas necesarias (protección, disciplina, ruptura del vínculo, etc.).
- ✓ Se garantizará la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de las personas afectadas.

En caso de inacción o falta de colaboración por parte de la entidad externa, COGELSA podrá actuar unilateralmente en su marco competencial, y valorar la ruptura del vínculo profesional o la derivación del caso a las autoridades competentes.

A. Colaboración con autoridades externas

Cuando durante el procedimiento se detecten indicios razonables de delito, especialmente en casos que puedan constituir agresión sexual, abuso sexual o situaciones de especial gravedad, se procederá a:

- » Informar a la persona denunciante de su derecho a presentar denuncia ante la policía o el juzgado.
- » Ofrecer acompañamiento y asistencia para interponer dicha denuncia si así lo desea.
- » En los casos más graves o cuando exista riesgo para la integridad física o psíquica de la persona afectada, se valorará la remisión directa del caso al Ministerio Fiscal o la autoridad judicial, aun sin denuncia formal por parte de la víctima.

La empresa colaborará, en todo caso, con las actuaciones de inspección, judiciales o fiscales que se pudieran derivar, facilitando el acceso a la documentación e información relevante del caso, respetando siempre la normativa de protección de datos y la confidencialidad.

9. MODELO DE COMUNICACIÓN, RECLAMACIÓN O DENUNCIA

COGELSA pone a disposición de las personas trabajadoras y de cualquier persona vinculada a la organización un canal de comunicación y denuncia a través del portal del [Código Ético corporativo](#).

Este canal permite comunicar, de forma confidencial, cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra forma de violencia sexual.



CÓDIGO ÉTICO

El presente Código Ético recoge las normas, los compromisos y los criterios de actuación que son aplicables a COGELSA y es de obligado cumplimiento para todos los miembros del Consejo de Administración, Directivos y personal laboral en el desempeño de sus funciones y responsabilidades, independientemente de su posición jerárquica, antigüedad, tipo de contrato laboral o ubicación geográfica en la que ejecuten sus funciones, así como de las partes interesadas y otros colaboradores/as vinculados a la Organización.

Ver Código Ético

Canal Ético

Si quiere hacer una comunicación, rellene el siguiente formulario. Si desea mantenerse en el anonimato, simplemente marque la casilla de Comunicación anónima.

+ NUEVA COMUNICACIÓN

@ REVISAR COMUNICACIÓN

Privacy & Cookies Policy

☐ Comunicación anónima

Sus datos personales

Su nombre

Apellido/s

Email

Teléfono

Comunicación

Título de la comunicación *

Tipo de comunicación *

Descripción de la comunicación *

Descripción de la comunicación *

Datos de la persona implicada

Nombre *

Apellido/s *

Departamento o cargo *

Otras personas implicadas

Suba sus ficheros

Click para seleccionar o arrastre sus archivos aquí.

Suba sus ficheros

Click para seleccionar o arrastre sus archivos aquí.

☐  Proteger mi identidad

Tu voz será modificada para que no pueda ser reconocida

 INICIAR GRABACIÓN

☐ He leído y acepto la [Política de Privacidad](#) *

Responsable: COMPAÑÍA GENERAL DE LUBRICANTES S.A.

Finalidad: Prestar los servicios solicitados.

Legitimación: Consentimiento del interesado.

Destinatarios: No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.

Derechos: Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, indicados en la información adicional, que puede ejercer dirigiéndose a la [Política de Privacidad](#).

Acceda a la [Política del Canal Ético](#).

* Campo obligatorio

ENVIAR

10. ENTRADA EN VIGOR Y DIFUSIÓN

El presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras violencias sexuales **entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación** por la dirección de la empresa, comité y, en su caso, por la representación legal de las personas trabajadoras.

Desde ese momento, el protocolo será de **obligado cumplimiento para todas las personas que mantengan cualquier tipo de relación profesional con la organización**, incluyendo a la plantilla, personal directivo, personas en prácticas, personal de empresas proveedoras, colaboradoras o cualquier otra persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa.

La empresa se compromete a **difundir adecuadamente el contenido del presente protocolo**, garantizando que todas las personas de la organización conozcan su existencia, los principios que lo inspiran y los procedimientos establecidos para la prevención, detección y actuación ante posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, el protocolo será **aplicable a cualquier conducta que pueda producirse en el entorno laboral o en el marco de la actividad profesional**, incluyendo aquellos hechos que tengan lugar fuera del centro de trabajo cuando estén relacionados con la actividad laboral o con las relaciones derivadas del trabajo.

El presente protocolo tendrá **carácter permanente**, sin perjuicio de las revisiones o actualizaciones que puedan realizarse cuando se produzcan cambios normativos, organizativos o cuando la experiencia derivada de su aplicación aconseje introducir mejoras en su contenido o en los procedimientos establecidos.

11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

11.1. REGIMEN DISCIPLINARIO

Las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra **conducta contraria a la dignidad de las personas** en el entorno laboral podrán ser sancionadas conforme al régimen disciplinario previsto en el Convenio General de la Industria Química, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran derivarse.

En **función de la gravedad** de los hechos acreditados, las conductas podrán calificarse como **faltas leves, graves o muy graves**, atendiendo a criterios como:

- » Reiteración o persistencia de la conducta
- » Posición jerárquica de la persona infractora
- » Intencionalidad o abuso de confianza
- » Existencia de perjuicio moral o profesional
- » Afectación al clima laboral
- » Especial vulnerabilidad de la persona afectada

11.2. SANCIONES APLICABLES

De acuerdo con el Convenio General de la Industria Química, la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

» Por faltas leves

- × Amonestación verbal
- × Amonestación por escrito

» Por faltas graves

- × Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días

» Por faltas muy graves

- × Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
- × Despido disciplinario

» **Se considerará especialmente grave:**

- × El acoso sexual
- × El acoso por razón de sexo
- × Las conductas que atenten contra la libertad sexual
- × Las represalias contra la persona denunciante
- × La reiteración de conductas ofensivas o intimidatorias

Estas conductas podrán ser calificadas **como falta muy grave**, pudiendo dar lugar al despido disciplinario conforme **al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**.

12. CONSERVACIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Toda la documentación generada en el marco de la aplicación del protocolo (denuncias, informes de investigación, actas de seguimiento, comunicaciones internas, material probatorio) será conservada durante los plazos legales aplicables en materia laboral y protección de datos desde el cierre del expediente.

Dicha documentación se almacenará en soportes ópticos, magnéticos, electrónicos o físicos que garanticen:

- ✓ Su integridad, confidencialidad, disponibilidad y autenticidad.
- ✓ La no manipulación ni alteración de los datos.
- ✓ Su localización adecuada en caso de ser requerida en procedimientos administrativos, judiciales o de investigación por parte de autoridades competentes.

La custodia de la documentación corresponderá al órgano que la empresa designe a tal efecto, garantizando en todo momento la protección de los datos personales de las personas afectadas.

