



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

---

## VALIDACIÓN

Redactado por:	Aprobado por:
Fecha:	Fecha:

## DIFUSIÓN

Empresa	Destinatarios
Para información	Carrocerías Ferqui, S.L. Todos

## **1. COMPROMISO DE CARROCERÍAS FERQUI, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**

- 1.- Con el presente Protocolo, CARROCERÍAS FERQUI, S.L., manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- 2.- Al adoptar este Protocolo, CARROCERÍAS FERQUI, S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales, incluyendo también el personal de empresas que presten servicio para CARROCERÍAS FERQUI, S.L..
- 3.- CARROCERÍAS FERQUI, S.L. al comprometerse con las medidas que conforman este Protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- 4.- Este Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5.- Cuando la persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la Empresa, pero tuviera relación con ella, CARROCERÍAS FERQUI, S.L. se dirigirá a la empresa, entidad o persona jurídica competente a fin de informar de los hechos y que solucione el problema, pudiendo llegar, en caso de inactividad, a extinguir la relación con esa persona jurídica.

6.- Este Protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

7.- Este ámbito de aplicación del Protocolo, en su voluntad de ser herramienta útil, eficaz y eficiente para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluye:

- 1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

#### **4. DE LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO**

8.- El acoso sexual es, de conformidad con el artículo 7 de la LO 3/2007 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; el acoso por razón de sexo es 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.

9.- CARROCERÍAS FERQUI, S.L. se compromete a trabajar, como medida preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo, en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Empresa, no tolerando ninguna manifestación de estos hechos en el seno de su actividad.

10.- Como elementos vertebradores de la política preventiva frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, CARROCERÍAS FERQUI, S.L. impone los siguientes principios:

- Comunicación: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los miembros de la Empresa.
- Dignidad de la persona: no se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los miembros de la Empresa.
- Comportamientos de naturaleza sexual: se fomentarán las conductas igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.
- No hostigamiento: prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón, directa o indirecta, de sexo.

- Formación y promoción: se velará por que todos los trabajadores y trabajadoras en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laborales.
- Conciliación: el disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

## **5. DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA FRENTE A UNA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O RAZÓN DE SEXO.**

*a) De la denuncia o queja por acoso sexual y/o razón de sexo*

11.- CARROCERÍAS FERQUI, S.L. designa al Órgano de Cumplimiento como organismo instructor de cualquier queja en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo que se reciba. Este Órgano nombrará a una persona física, con mandato expreso, para que ejerza la instrucción efectiva. También nombrará a quien deba sustituir al anterior por ausencia -baja o vacaciones, por ejemplo- o por existencia de conflicto de intereses.

12.- Las quejas o denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo, en tanto no suponen una denuncia de un hecho constitutivo de corrupción y, por tanto, no amparados por la Ley 2/2023, no podrán ser anónimas, debiendo identificarse suficientemente la persona denunciante.

13.- Para la remisión de la denuncia o queja, podrán utilizarse los canales habituales de la Empresa o la cuenta de correo electrónico especialmente habilitada para ese fin, que es [canaletico@ferqui.com](mailto:canaletico@ferqui.com). CARROCERÍAS FERQUI, S.L. también habilitará un buzón físico donde podrán presentarse las denuncias en sobre cerrado y por escrito.

14.- La denuncia o queja por acoso sexual y/o razón de sexo no impide a las personas implicadas que insten cuantas acciones judiciales, administrativas o de otra índole distinta a la aplicación de este Protocolo puedan ser procedentes.

*b) De la instrucción del procedimiento*

- 14.- Recibida la queja o denuncia, en el plazo máximo de dos días se iniciará la investigación, que se realizará en un plazo máximo de 10 días laborables. La investigación comenzará, en todo caso, oyendo en primer lugar a la persona denunciante y, en segundo lugar, a la denunciada. No obstante, si tras oír a la denunciante, la persona instructora entendiera que no ha existido acoso, podrá omitir el segundo paso, sin perjuicio de elaborar el oportuno informe.
- 15.- Tras oír a denunciante y denunciado, la persona instructora oirá también a los y las testigos señalados por la parte denunciante y, si se descubrieran otros, también a ellos, así como requerirá la documentación que fuera necesaria. En cualquier caso, respetará la normativa legal e interna en materia de protección de datos y documentación reservada. Podrá solicitar también la colaboración de otros departamentos de la Empresa, siempre con respeto a la confidencialidad de la instrucción y de las personas en ellas involucradas.
- 16.- Finalizada la instrucción, se elaborará un informe final en el que se recogerán los hechos, los testimonios, las pruebas practicadas y/o recabadas y la conclusión que indique si existen, o no, indicios de acoso sexual o por razón de sexo. Si la conclusión indica que sí se han producido, el informe también instará las medidas que, a juicio de la persona instructora, deba tomar la Empresa; si concluye que no hay acoso, pero sí situaciones irregulares que podrían dar lugar a este, darán también cuenta de ello en el informe, a fin de que se tomen las medidas oportunas.
- 17.- No obstante el orden fijado en el punto anterior, la persona instructora, si considera que es pertinente para una mejor averiguación de los hechos, o si existen razones particulares que así lo justifiquen, podrá alterar el orden expuesto, oyendo primero a los testigos y, en último lugar, a la persona denunciada. En cualquier caso, siempre se oirá en primer lugar a la persona denunciante.

18.- Si la persona instructora descubriera, antes de comenzar la instrucción o durante esta, la existencia de un conflicto de intereses dará parte inmediatamente al Órgano de Cumplimiento, que, en el plazo de tres días laborables, nombrará una nueva instructora, reiniciándose el plazo de diez días laborables para la instrucción.

*c) De la conclusión del procedimiento*

19.- La Dirección de la compañía, una vez recibido el informe final de la instrucción, adoptará, en el plazo de tres días y por escrito, las medidas que considere oportunas. Esta decisión se comunicará a la víctima, a la persona denunciada y al Órgano de Cumplimiento.

20.- La decisión de la Dirección de la compañía será:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. Podrán ser de naturaleza organizativa y/o sancionadora, según lo previsto en el Reglamento Interno, Convenio Colectivo y cualquier otra normativa vigente.
  - a. En ningún caso las medidas a adoptar implicarán el cambio de puesto, horario o ubicación de la víctima, salvo que esta así lo solicite expresamente y se estime conveniente, evitando en cualquier caso la revictimización.

21.- Si la sanción no fuera la extinción del vínculo laboral, cuando finalice la sanción impuesta la Empresa mantendrá una vigilancia activa y control para evitar nuevos hechos similares.

22.- Un mes después de finalizado un procedimiento en el que se estime que sí se ha producido acoso sexual y/o por razón de sexo, se volverá a llamar a la persona denunciante, a fin de recabar seguimiento y conocer si los hechos se han vuelto a repetir. En caso afirmativo, se iniciará un nuevo procedimiento idéntico, pero dando esta vez cuenta también al Órgano de Administración de la Empresa, a los efectos de que se estudie la posibilidad de valorar si las medidas preventivas establecidas por CARROCERÍAS FERQUI, S.L. funcionan.



c) *Conservación de documentación*

23.- Los documentos y expedientes originados mediante el presente Protocolo serán custodiados por el Órgano de Cumplimiento, por los plazos que el Protocolo de Conservación de la Documentación de CARROCERÍAS FERQUI, S.L. establece.