

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ELABORADO

M.ª Teresa Silva Ginel

Directora RRLL

Rubén Gutiérrez Aguado

Abogado RRLL

REVISIÓN APROBADA

Pedro Luis Salvado Agapito

CEO

FECHA ACTUALIZACIÓN

Diciembre 2024

FECHA

19 Junio 2025

*Toda la información recogida en el presente documento tiene carácter confidencial, comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose el uso formal de su publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio o fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso escrito de **EMPARK**.*

Solo el documento informático alojado en el servidor de EMPARK es copia controlada. El resto son copias no controladas. Esta documentación en papel puede quedar obsoleta, puede consultar la versión actualizada en el servidor

ÍNDICE

- 1. OBJETO 3
- 2. ALCANCE 3
- 3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS.....4
- 4. PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 6
- 5. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO 7
- 6. PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO 8
- 7. DURACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO 11

1. OBJETO

- 1.1.** Empark Aparcamientos y Servicios, S.A. manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 1.2.** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a emplear y utilizar este protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en la investigación.
- 1.3.** Las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y otras contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral serán consideradas como faltas laborales que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.
- 1.4.** Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles situaciones de acoso dentro de la organización.
- 1.5.** A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, se ha puesto en marcha el Protocolo de actuación contra acoso sexual o acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

2. ALCANCE

El presente protocolo será de aplicación a todos los empleados y empleadas de EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. y todas las sociedades filiales.

3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

- **Acoso sexual:** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo discriminatorio, degradante u ofensivo. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivos de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.
 - o **Conductas verbales:** supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - o **Conductas no verbales:** exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o de escritos; o acciones dirigidas a otras personas, como podrían ser, por ejemplo, miradas claramente impúdicas, silbidos y gestos.
 - o **Comportamientos físicos:** contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - 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 al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.
 - o **Acoso sexual ambiental:** en este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil y degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia 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.

- **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, ofensivo o degradante. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:
 - a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
 - b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
 - c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
 - d) Que no se trate de un hecho aislado.
 - e) El motivo de estos comportamientos debe tener conexión con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo 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 le acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.
- **Conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral:** el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al artículo 173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, los delitos contra la libertad sexual están regulados en el Título VIII del Código Penal.

- **Violencia en el ámbito digital:** cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

4. PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Este protocolo establece un marco de acción para prevenir y erradicar cualquier comportamiento que pueda considerarse acoso, fundamentándose en los siguientes compromisos y principios:

- Prevención y sensibilización. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto. A la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias a la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Prioridad y tramitación urgente
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas resulten probadas, así como también con relación a quién formule imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

5. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Empark implanta un procedimiento de prevención y actuación, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. **Medidas proactivas o procedimentales** de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de **medidas reactivas** en función de lo concluido, y en su caso, el régimen disciplinario.

6. PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Si considera que usted u otro empleado ha sido o está siendo sometido a un comportamiento inadecuado, de los descritos en el apartado 2 de este protocolo, deberá presentar la correspondiente denuncia inmediatamente a través del Canal de denuncias. También, excepcionalmente, la denuncia podrá presentarse ante su responsable inmediato, el departamento de Recursos Humanos o el departamento de Compliance y Ética.

a. Inicio del procedimiento

El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia en la que deberá tramitarse, de forma preferente, a través del portal específico de denuncias a través de [este link](#).

Recibida la denuncia se procederá a la apertura de una investigación para corroborar los hechos.

Cuando de la denuncia planteada la comisión de investigación apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de la empresa la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima, y en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. Participantes de la Investigación

La Comisión de Investigación estará integrada por los siguientes componentes:

- *Responsable de Igualdad*
- *Responsable de Prevención de Riesgos Laborales*
- *Responsable del Centro de Trabajo*
- *Representante de los Trabajadores y Trabajadoras del centro de trabajo*

Las partes implicadas estarán en su derecho de ser asistidas por una persona de su confianza o por un Representante de los Trabajadores y Trabajadoras de su centro de trabajo. Se requiere plena colaboración de todo empleado o empleada al que se solicite su participación en una investigación en el marco de la presente política.

Las personas participantes en la investigación quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso. El incumplimiento de esta obligación será objeto de sanción como falta laboral de transgresión de la buena fe contractual.

c. Procedimiento de la Investigación

La investigación irá encaminada a comprobar y/o averiguar los hechos, y no durará más de 15 días laborables contados a partir del día siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Se recogerá testimonio de cuantas personas resulte necesario para obtener la veracidad de los hechos denunciados. Asimismo, se recogerán todas aquellas pruebas que ayuden a dar testimonio de la veracidad de los hechos.

Se emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos, estableciendo las conclusiones de la investigación y proponiendo, en su caso, las medidas consideradas oportunas.

d. El expediente informativo

El informe será entregado a la Dirección de Recursos Humanos, correspondiendo a dicha Dirección, la imposición en su caso, en un plazo de 15 días, de las medidas disciplinarias correspondientes en virtud de lo dispuesto en la legislación en vigor,

incorporándose el informe de conclusiones al expediente disciplinario, si este fuera necesario, al objeto de evitar la duplicidad de actuaciones.

No se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar daño a otro empleado o empleada. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al falso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

Las personas implicadas y los componentes de la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de la investigación. Asimismo, la Comisión de Igualdad tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse.

Se pondrá en marcha un seguimiento del caso, a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

Cualquier empleada y empleado podrá utilizar este procedimiento de manera confidencial y sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe, asimismo, tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que, de buena fe, efectúe una queja o participe en alguna investigación.

e. Medidas complementarias o accesorias

En caso de que proceda se podrán adoptar las siguientes medidas complementarias o accesorias necesarias para evitar este tipo de conductas, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Apoyo psicológico y social a la víctima si fuera necesario.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

7. DURACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este Protocolo, Empark la pondrá en conocimiento de los directivos, administradores y empleados.

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