



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
ANTE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E
IDENTIDAD DE GÉNERO DE LA SOCIEDAD
MAPAY CTM S.L.



1.INTRODUCCIÓN.....	5
2.OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
3.DEFINICIONES.....	8
4.PRINCIPIOS RECTORES	10
5.ACCIONES PREVENTIVAS:	11
5.1. Sensibilización y formación	11
5.2. Comunicación y difusión.....	11
5.3. Promoción de un clima laboral inclusivo	11
5.4. Identificación de riesgos psicosociales.....	12
6.COMISIÓN DE ACTUACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
6.1. Composición de la Comisión:	12
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	12
7.1. Canal de comunicación y denuncia	13
7.2. Presentación de la denuncia.....	13
7.3. Investigación interna.....	13
7.4. Medidas cautelares	13
7.5. Resolución y medidas correctivas	13
7.6. Seguimiento y evaluación.....	14
7.6. Seguimiento y evaluación.....	14
7.7. Garantías del procedimiento.....	14
7.8. Comunicación del resultado	14
8.DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS IMPLICADAS.....	15
9.MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS.....	15
9.1. Tipificación de faltas	15
9.2. Acciones correctivas	17
9.3 Sanciones.....	18
10.MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	19
10.1. Seguimiento periódico:.....	19
10.2. Evaluación de la eficacia:	20
10.3. Formación continua:	20
10.4. Mecanismos de retroalimentación:.....	20
11. RECURSOS EXTERNOS DE APOYO	20
11.1. Contactos de organismos públicos:.....	20

11.4. Teléfonos de atención ante violencia o acoso:.....	21
12. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	21
12.1 Fecha de aprobación por la dirección:.....	21
12.2 Compromiso explícito de la empresa:	21
12.3 Fecha de revisión del protocolo:.....	21
13.IMPRESOS.....	21

INTRODUCCIÓN

El presente **Protocolo de prevención y actuación ante el acoso y la discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de MAPAY CTM S.L.** tiene como objetivo profundizar en la garantía de un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación, promoviendo la igualdad efectiva entre todas las personas trabajadoras.

Este protocolo actualiza y sustituye al actual protocolo para la prevención y la actuación ante supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, adaptándolo a Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y su normativa de desarrollo.

Con ello, MAPAY CTM S.L. reafirma su compromiso con la defensa de los derechos fundamentales, la dignidad de las personas y el respeto a la diversidad, rechazando cualquier conducta que atente contra la integridad física o moral de las personas por razón de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. **Declaramos una política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o discriminación.**

En este sentido, la dirección de MAPAY CTM S.L. declara:

- Que toda persona de la plantilla de la empresa tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto
- Que está expresamente en contra y no tolerará situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada
- Que cualquier persona de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si tal hecho se produce.

En consecuencia, la dirección de MAPAY CTM S.L. insta

- A las **personas responsables de dirección y a toda persona con mando y responsabilidad** sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de estos tipos de acoso.
- **A toda la plantilla** a observar el presente código de conducta, a velar porque todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto y a utilizar este protocolo de manera responsable.

La actualización de este protocolo se enmarca en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y derechos LGTBI+, por lo que su normativa de aplicación incluye, entre otras:

- **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), que prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo,

orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición personal o social.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Concretamente, A través de este protocolo, **MAPAY CTM S.L.** se compromete a:

- **Prevenir** cualquier forma de acoso, violencia o discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- **Detectar y actuar de forma inmediata** ante cualquier situación de acoso o violencia, garantizando la protección de las personas afectadas.
- **Promover un clima laboral inclusivo** basado en el respeto, la diversidad y la igualdad.
- **Fomentar la sensibilización y formación** del personal en materia de igualdad, diversidad sexual y prevención de la violencia de género.

El protocolo para la prevención y actuación ante estos tipos de acoso sexual y por razón de sexo se configura como un instrumento cuya finalidad principal es la de evitar y, en su caso, resolver las situaciones de acoso dentro de la empresa, con la mayor celeridad posible y de acuerdo con los principios de contradicción y confidencialidad.

Busca, por lo tanto, el fomento de un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas, así como las relaciones igualitarias, estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como las situaciones de acoso derivadas de la identidad y expresión de género u orientación sexual, a la vez que ofrece los caminos adecuados para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que se formulen por parte de las personas que hayan sido víctimas del mismo.

Este protocolo ha sido elaborado, acordado y actualizado en el seno de la comisión de igualdad formada por la representación de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras.

La dirección de **MAPAY CTM S.L.** asume la responsabilidad de garantizar que este protocolo sea conocido por todas las personas implicadas, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, digno y libre de cualquier forma de discriminación o violencia. De manera concreta, la dirección asume el compromiso de:

- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de las situaciones de acoso , poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o identidad sexual en el trabajo.
- Investigar con absoluta garantía de confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las medidas que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo los procedimientos y los medios adecuados para , si se produce, tratar el problema y evitar que se repita , garantizando el derecho a invocar y utilizar estos procedimientos.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o por haber testificado.
- Proporcionar cuanta ayuda sea necesaria a la víctima,
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias.

OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo tiene como finalidad establecer las medidas y procedimientos necesarios para prevenir, detectar, y actuar frente a cualquier forma de acoso o discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género dentro del ámbito laboral de **MAPAY CTM S.L.**

El protocolo busca garantizar el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad y respeto, promoviendo un entorno inclusivo, seguro y libre de violencia o discriminación, así como asegurar la protección y el apoyo a las víctimas de estas conductas.

El presente protocolo es aplicable a toda la plantilla de **MAPAY CTM S.L.**, independientemente de su modalidad contractual, así como a las personas colaboradoras externas, proveedoras y cualquier persona que mantenga una relación profesional con la empresa.

En consecuencia, tendrá el siguiente **Ámbito de aplicación**:

El protocolo será de aplicación a:

- **Todas las personas trabajadoras de MAPAY CTM S.L.:** con independencia del tipo de contrato laboral, duración o categoría profesional.
- **Personas colaboradoras externas y proveedoras:** cuando mantengan una relación profesional directa con MAPAY CTM S.L..
- **Personas en periodo de prácticas, formación o becas:** que desarrollen su actividad en el entorno laboral de la empresa.
- **Clientes o terceros:** siempre que la conducta de acoso o discriminación ocurra en el ámbito laboral y afecte a las personas vinculadas con **MAPAY CTM S.L..**

El **ÁMBITO DE ACTUACIÓN** incluye cualquier espacio relacionado con el desempeño laboral, tales como:

- Las instalaciones de la empresa
- Desplazamientos por motivos de trabajo
- Actividades formativas
- Eventos corporativos

O cualquier entorno donde se realicen tareas profesionales bajo la responsabilidad de **MAPAY CTM S.L..**

Asimismo, este protocolo contempla tanto las conductas que se producen de manera presencial como aquellas realizadas a través de medios digitales o redes sociales cuando estas afecten a las personas trabajadoras o colaboradoras de la empresa.

DEFINICIONES

Con carácter general, podemos entender como acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno discriminatorio, degradante u ofensivo.

Así, el acoso tendrá las siguientes características fundamentales:

- Daño o físico o psicológico, que puede adoptar diversas manifestaciones.
- Que ocurre de manera reiterada y sostenida en el tiempo.
- Existe una situación de desigualdad que provoca que la persona acosada no pueda defender y se encuentre aislada.
- Quienes lo observan suelen mantener una actitud pasiva por miedo a ser objeto de acoso en lo sucesivo.

No se considerará acoso:

- Comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional
- Actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima , como es el caso del acoso sexual.
- Acciones organizativas que afecten al colectivo de trabajadores.
- Presión legítima de exigir lo que se pacta o los resultados debidos o el cumplimiento de la normativa existente en la empresa.
- Las críticas justificadas
- La supervisión, el control o el ejercicio de la autoridad ejercidos de manera proporcionada y con el respeto debido.
- Los comportamientos autoritarios o arbitrarios, si afectan a todo el colectivo
- El estilo de mando autoritario por parte de los y las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo
- La mala comunicación

A pesar de no constituir acoso, estas situaciones han de ser tratadas en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales y de la gestión de los recursos humanos y, si es de aplicación, el marco disciplinario general.

La posible existencia de acoso exige, normalmente, reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona a través de conductas vejatorias e intimidatorias.

Por otra parte, para una correcta aplicación del presente protocolo, es fundamental precisar las definiciones de los conceptos clave relacionados con el acoso y la discriminación:

- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento verbal, no 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género:** Conductas no deseadas relacionadas con la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona que tengan el propósito o efecto de vulnerar

su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Discriminación directa:** Situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable, por razón de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- **Discriminación indirecta:** Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a personas de un determinado sexo, orientación sexual o identidad de género en desventaja particular respecto a otras, salvo que dicha medida esté objetivamente justificada y sea proporcional a la finalidad legítima perseguida.
- **Victimización:** Todo trato adverso o perjudicial que se inflija a una persona como reacción a una reclamación, queja, testimonio o acción destinada a impedir situaciones de acoso o discriminación.
- **Entorno Laboral Seguro y Respetuoso:** Ambiente de trabajo en el cual se promueve la igualdad, el respeto y la dignidad de todas las personas, libre de cualquier forma de acoso o discriminación.
- **Medidas Correctivas:** Acciones implementadas para corregir y prevenir situaciones de acoso o discriminación, que pueden incluir desde la formación y sensibilización hasta el apoyo psicológico y la revisión de políticas internas.
- **Acciones preventivas:** Acciones tomadas con el objeto de desalentar o evitar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo o de identidad y orientación sexual.

PRINCIPIOS RECTORES

El presente protocolo se basa en los siguientes principios rectores, que guían todas las acciones de Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso o discriminación:

- **Confidencialidad:** Se garantizará en todo momento la privacidad y protección de la identidad de las personas implicadas, evitando cualquier tipo de represalia o difusión de información sensible.
- **Imparcialidad y objetividad:** Todas las actuaciones se llevarán a cabo de manera neutral, asegurando un tratamiento justo y equitativo para todas las partes.
- **Diligencia y celeridad:** Las situaciones de acoso o discriminación serán atendidas con la máxima prontitud, garantizando una respuesta ágil y efectiva.
- **Protección a las víctimas:** Se establecerán medidas cautelares necesarias para preservar la integridad física y emocional de las personas afectadas.

- **Prohibición de represalias:** MAPAY CTM S.L. velará por que ninguna persona sufra consecuencias negativas por haber denunciado una situación de acoso o discriminación.
- **Sensibilización y formación:** Promover la concienciación de toda la plantilla sobre la igualdad, diversidad y prevención del acoso.

ACCIONES PREVENTIVAS:

Las acciones de prevención, que han sido negociadas en el seno de la comisión de igualdad, son las siguientes:

La dirección de MAPAY CTM S.L. considera que la prevención es clave para erradicar cualquier forma de acoso o discriminación en el ámbito laboral. Por ello, se establecen las siguientes medidas preventivas:

5.1. Sensibilización y formación

- Formación específica: Se impartirán sesiones formativas periódicas a toda la plantilla sobre *igualdad, diversidad, prevención del acoso y discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género*.
- Material informativo: Se distribuirán guías, trípticos y otros materiales educativos que promuevan el respeto a la diversidad y la igualdad.
- Formación a la dirección y mandos intermedios: Dada su responsabilidad en la prevención y actuación frente al acoso, recibirán formación específica para identificar, prevenir y gestionar estas situaciones.

5.2. Comunicación y difusión

- El presente protocolo será comunicado a todas las personas trabajadoras desde el momento de su incorporación.
- Se habilitarán plataformas digitales internas, donde se difundirá el contenido del protocolo y los canales de denuncia.

5.3. Promoción de un clima laboral inclusivo

- Política de tolerancia cero: MAPAY CTM S.L. fomentará un entorno laboral basado en el respeto mutuo, asegurando que cualquier conducta discriminatoria será sancionada.
- Participación activa: Se impulsarán actividades, campañas y jornadas que promuevan la diversidad y la igualdad efectiva.

5.4. Identificación de riesgos psicosociales

- Se integrarán medidas específicas en las evaluaciones de riesgos laborales para identificar factores que puedan propiciar situaciones de acoso o discriminación.

- Se fomentará un diálogo continuo con la representación legal de las personas trabajadoras para evaluar y actualizar las medidas preventivas.

El compromiso de la dirección con la prevención activa permitirá fortalecer una cultura corporativa donde prime el respeto, la igualdad y la diversidad.

6 COMISIÓN DE ACTUACIÓN Y SEGUIMIENTO

MAPAY CTM S.L. cuenta con comisión especializada e integrada por: la comisión de igualdad, creada para tal fin.

6.1. Composición de la Comisión:

- Una persona designada por la dirección de la empresa con formación específica en igualdad y prevención del acoso y que sea miembro de la comisión de igualdad
- Una persona representante de la plantilla, que sea, asimismo, miembro de la comisión de igualdad.
- Una persona experta externa o asesora, si fuera necesario, para garantizar la imparcialidad y el conocimiento técnico.

Dicha comisión se regirá por el principio de confidencialidad absoluta en todos sus procedimientos

6.2. Funciones de la Comisión

- Recibir, valorar y tramitar las denuncias presentadas.
- Realizar la investigación interna de los hechos denunciados.
- Proponer medidas cautelares y correctivas.
- Garantizar el respeto a la confidencialidad y protección de las personas afectadas.
- Hacer un seguimiento de las medidas adoptadas y evaluar su efectividad.
- Informar a la dirección sobre las conclusiones y recomendaciones.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al año para revisar la aplicación del protocolo y, de forma extraordinaria, cuando se reciba alguna denuncia.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante situaciones de acoso o discriminación se articula en las siguientes fases:

7.1. Canal de comunicación y denuncia

MAPAY CTM S.L. dispone de un canal estrictamente confidencial para que cualquier persona que haya sufrido, presenciado o tenga conocimiento de una situación de acoso o discriminación pueda comunicarlo de forma segura y protegida. La confidencialidad es

un pilar fundamental de este proceso, garantizando en todo momento la protección de la identidad de las personas implicadas y asegurando que no haya represalias.

7.2. Presentación de la denuncia

- **Persona responsable:** La denuncia podrá presentarse ante cualquiera de las personas integrantes de la **Comisión de Actuación y Seguimiento (6.1 protocolo)**, así como **ante la comisión de igualdad**.
- **Primera valoración:** En un plazo máximo de **5 días hábiles**, se realizará una valoración inicial para determinar si los hechos denunciados están contemplados dentro del ámbito del presente protocolo.
- Se garantizará en todo momento la **confidencialidad** y **no represalia** para las personas denunciadas.

7.3. Investigación interna

- **Nombramiento de la persona instructora:** La Comisión designará a una persona imparcial y capacitada para llevar a cabo la investigación.
- **Recogida de información:** Se procederá a recabar todas las pruebas relevantes, incluyendo entrevistas a las partes implicadas y testigos, si los hubiera.
- **Plazos:** La investigación deberá completarse en un plazo máximo de **15 días hábiles** desde la recepción de la denuncia, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

7.4. Medidas cautelares

- En caso de ser necesario, **MAPAY CTM S.L.** podrá adoptar medidas cautelares para proteger a la persona denunciante durante el proceso, tales como cambios provisionales de puesto, medidas de distanciamiento entre las partes implicadas u otras acciones que garanticen un entorno seguro.
- Dichas medidas serán proporcionales a la gravedad de los hechos denunciados y no supondrán perjuicio alguno para la persona denunciante.

7.5. Resolución y medidas correctivas

- Una vez finalizada la investigación, se elaborará un informe con las conclusiones y, en su caso, se propondrán medidas correctivas propuesta en dicho protocolo.
- En caso de confirmarse una situación de acoso o discriminación, se aplicarán las sanciones disciplinarias previstas en el convenio colectivo y en la normativa laboral vigente y que quedan reflejada en este protocolo.
- Además, MAPAY CTM S.L. podrá adoptar medidas adicionales para restablecer un clima laboral seguro y saludable.

7.6. Seguimiento y evaluación

- Tras la resolución del caso, se realizará un seguimiento periódico para garantizar que cesen las conductas de acoso o discriminación y que no existan represalias.
- Se evaluará la efectividad de las medidas adoptadas y, si fuera necesario, se ajustarán para reforzar la prevención y protección.

MAPAY CTM S.L. reitera su compromiso con un procedimiento riguroso, garantizando siempre la confidencialidad, la protección de las personas implicadas y el respeto absoluto a sus derechos.

7.6. Seguimiento y evaluación

- Tras la resolución del caso, se realizará un seguimiento periódico para garantizar que cesen las conductas de acoso o discriminación y que no existan represalias.
- Se evaluará la efectividad de las medidas adoptadas y, si fuera necesario, se ajustarán para reforzar la prevención y protección.

7.7. Garantías del procedimiento

El procedimiento se regirá por los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** Protegiendo la intimidad de todas las partes implicadas.
- **Diligencia y celeridad:** Cumpliendo estrictamente los plazos establecidos.
- **Imparcialidad y objetividad:** Garantizando que las decisiones se tomen con justicia y sin sesgos.
- **Protección frente a represalias:** MAPAY CTM S.L. velará por que las personas denunciantes, testigos o colaboradoras no sufran consecuencias negativas.

7.8. Comunicación del resultado

- Finalizada la investigación, se informará por escrito tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada sobre el resultado del proceso, respetando en todo momento la protección de datos personales.
- En caso de confirmarse el acoso o la discriminación, se detallarán las medidas adoptadas y las acciones previstas para restaurar un clima laboral seguro.

MAPAY CTM S.L. reitera su compromiso con un procedimiento riguroso, garantizando siempre la confidencialidad, la protección de las personas implicadas y el respeto absoluto a sus derechos.

La utilización de los canales internos se realizará con independencia de la denuncia por parte de la víctima por las vías existentes en derecho (vía judicial penal o laboral, inspección de trabajo)

8. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS IMPLICADAS

MAPAY CTM S.L. asegura que todas las personas implicadas en un procedimiento de acoso o discriminación, ya sean denunciante, denunciada o testigo, gozarán de los siguientes derechos y garantías:

- **Derecho a la confidencialidad:** La identidad de las personas involucradas y las circunstancias de los hechos serán tratadas con la máxima reserva.
- **Protección contra represalias:** Se prohíbe expresamente cualquier trato desfavorable hacia quienes presenten una denuncia, colaboren en la investigación o testifiquen, garantizando su protección.
- **Derecho a ser informadas:** Las partes implicadas recibirán información clara y detallada sobre el proceso, sus fases, plazos y resultados, siempre respetando la protección de datos.
- **Acompañamiento:** Las personas implicadas podrán estar acompañadas por una persona de su confianza durante el proceso, ya sea una representante sindical o una persona trabajadora de la empresa.
- **Trato digno y respetuoso:** La comisión velará porque todas las partes sean tratadas con el máximo respeto, evitando juicios de valor o actuaciones que menoscaben su dignidad.
- **Derecho a medidas de protección:** Si fuera necesario, la persona denunciante podrá solicitar medidas cautelares que garanticen su seguridad y bienestar durante el proceso.

Estas garantías son esenciales para fomentar un entorno de confianza y asegurar que el procedimiento se desarrolle con equidad, sin presiones indebidas y con el máximo respeto a los derechos fundamentales de todas las personas implicadas.

9- MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS

9.1. Tipificación de faltas

En caso de confirmarse una situación de acoso o discriminación, MAPAY CTM S.L. adoptará las medidas disciplinarias y correctivas pertinentes, conforme a la normativa laboral vigente y al Convenio Colectivo de aplicación.

Faltas Leves:

- **Acoso sexual:**
 - **Verbal:** Comentarios sexuales, insinuaciones ambiguas, lenguaje sexista aislado, bromas de contenido sexual, preguntar reiteradamente por la vida personal de la víctima, lanzar piropos no deseados.
 - **No verbal:** Miradas lascivas, gestos insinuantes, envío de emojis o imágenes de doble sentido, exhibición de imágenes sugerentes, mostrar contenido sexual en espacios comunes.

- **Acoso por razón de sexo:**
 - **Verbal:** Comentarios estereotipados sobre roles de género, bromas sexistas "inofensivas", ignorar aportaciones por razón de sexo, ridiculizar tareas por ser "propias" de un sexo.
- **Acoso por orientación sexual e identidad de género:**
 - **Verbal:** Bromas sobre la orientación sexual o identidad de género, comentarios despectivos, estereotipos negativos.

Faltas Graves:

- **Acoso sexual:**
 - **Verbal:** Preguntas sobre la vida sexual, propuestas directas sin coacción, explicar fantasías sexuales, insistencia tras un rechazo, comentarios lascivos continuados.
 - **No verbal:** Gestos obscenos, acercamientos innecesarios, envío recurrente de mensajes sugestivos, mostrar contenido pornográfico, bloquear el paso intencionadamente.
 - **Físico:** Contacto físico no consentido o "accidental" deliberado, arrinconar a la víctima, roces continuados.
- **Acoso por razón de sexo:**
 - **Verbal:** Comentarios humillantes sobre las capacidades laborales debido al sexo, cuestionamiento constante de habilidades, discriminación en asignación de tareas.
 - **No verbal:** Exclusión deliberada de reuniones o eventos, asignación de tareas menores de manera sistemática.
- **Acoso por orientación sexual e identidad de género:**
 - **Verbal:** Ridiculizar la orientación sexual o identidad de género de la persona, insinuaciones ofensivas, cuestionamientos sobre la vida personal.
 - **No verbal:** Aislamiento social en el entorno laboral, exclusión de actividades laborales importantes.

Faltas Muy Graves:

- **Acoso sexual:**
 - **Verbal:** Coacción para obtener favores sexuales, amenazas laborales relacionadas, chantajes sexuales, comentarios denigrantes hacia la orientación sexual o identidad de género de la víctima.
 - **No verbal:** Difusión de contenido sexual sin consentimiento, aislamiento deliberado de la víctima, seguimiento obsesivo.

- **Físico:** Agresiones físicas, intentos de agresión, conductas violentas.
- **Acoso por razón de sexo:**
 - **Verbal:** Insultos y comentarios denigrantes, amenazas, humillaciones públicas, imposición de estereotipos de género, difusión de rumores dañinos.
 - **No verbal:** Gestos intimidatorios, exclusión sistemática de actividades laborales, negación de oportunidades de desarrollo profesional.
 - **Físico:** Actos de violencia física, daño a pertenencias personales, intimidación física.
- **Acoso por orientación sexual e identidad de género:**
 - **Verbal:** Amenazas, chantajes, insultos graves, desprecio abierto.
 - **No verbal:** Difusión de rumores malintencionados, aislamiento intencional, marginación sistemática.
 - **Físico:** Violencia, agresiones, daños a la propiedad de la persona.

9.2. Acciones correctivas

- **Acciones Formativas:**
 - Programas de sensibilización y formación sobre igualdad, diversidad y prevención del acoso dirigidos a todo el personal.
 - Talleres de comunicación efectiva y resolución de conflictos.
- **Apoyo Psicológico:**
 - Asistencia profesional para las personas afectadas por situaciones de acoso o discriminación.
 - Sesiones de asesoramiento y apoyo emocional.
- **Revisión y Refuerzo de Políticas Internas:**
 - Actualización periódica de normativas y procedimientos para prevenir y actuar ante situaciones de acoso o discriminación.
 - Implementación de políticas de tolerancia cero y fomento de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.
- **Evaluación y Mejora de Procedimientos Internos:**
 - Evaluación continua de los mecanismos de denuncia y actuación para garantizar su eficacia y confidencialidad.
 - Establecimiento de canales de comunicación seguros y accesibles para reportar casos de acoso o discriminación.

- **Medidas de Restauración del Entorno Laboral:**

- Reubicación de la víctima o del agresor en caso de ser necesario para garantizar la seguridad y el bienestar de la persona afectada.
- Monitoreo y seguimiento de la situación para prevenir recurrencias.

Estas medidas correctivas están diseñadas para no solo sancionar las conductas inapropiadas, sino también prevenir futuros casos y promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la diversidad.

9.3 Sanciones

Faltas Leves:

- **Amonestación verbal o escrita:** Para comentarios sexuales, insinuaciones ambiguas, lenguaje sexista aislado, bromas de contenido sexual, miradas lascivas, gestos insinuantes, comentarios estereotipados sobre roles de género, bromas sexistas "inofensivas", y bromas sobre la orientación sexual o identidad de género.

Faltas Graves:

- **Suspensión de empleo y sueldo:** Para preguntas sobre la vida sexual, propuestas directas sin coacción, explicar fantasías sexuales, insistencia tras un rechazo, comentarios lascivos continuados, gestos obscenos, acercamientos innecesarios, envío recurrente de mensajes sugestivos, mostrar contenido pornográfico, contacto físico no consentido o "accidental" deliberado, comentarios humillantes sobre las capacidades laborales debido al sexo, exclusión deliberada de reuniones o eventos, ridiculizar la orientación sexual o identidad de género de la persona, y aislamiento social en el entorno laboral. Será también falta grave la reiteración de faltas leves.

Faltas Muy Graves:

- **Despido disciplinario:** Para coacción para obtener favores sexuales, amenazas laborales relacionadas, chantajes sexuales, comentarios denigrantes hacia la orientación sexual o identidad de género de la víctima, difusión de contenido sexual sin consentimiento, aislamiento deliberado de la víctima, seguimiento obsesivo, agresiones físicas, intentos de agresión, conductas violentas, insultos y comentarios denigrantes, amenazas, humillaciones públicas, imposición de estereotipos de género, difusión de rumores dañinos, gestos intimidatorios, exclusión sistemática de actividades laborales, negación de oportunidades de desarrollo profesional, actos de violencia física, daño a pertenencias personales, intimidación física, amenazas, chantajes, insultos graves, desprecio abierto, difusión de rumores malintencionados, aislamiento intencional, y marginación sistemática. Será también falta muy grave la comisión de al menos dos faltas graves.

Estas sanciones se impondrán siempre respetando los procedimientos legales y garantizando los derechos de las personas implicadas. Además, es fundamental para MAPAY CTM S.L. implementar medidas correctivas para restaurar un ambiente laboral seguro y respetuoso. Entre estas medidas se incluyen acciones formativas, apoyo psicológico, revisión y refuerzo de políticas internas, y evaluación y mejora de procedimientos internos.

En caso de que la persona acosadora sea una persona cliente o proveedora de la empresa, y cometa 1 una infracción muy grave, dos infracciones graves o seis leves se procederá a darle de baja como entidad cliente o proveedora y se le prohibirá el acceso a las instalaciones de la empresa.

10- MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Para garantizar la efectividad del Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación por Razón de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género, HISPAFRESH implementará las siguientes medidas de seguimiento y evaluación:

10.1. Seguimiento periódico:

- **Monitoreo continuo:** La comisión de igualdad realizará un seguimiento continuo de las situaciones de acoso o discriminación identificadas, asegurándose de que las medidas correctivas implementadas sean efectivas y duraderas.
- **Revisión de casos:** Cada caso será revisado periódicamente para verificar que las conductas inapropiadas cesen y que no haya represalias contra las personas denunciadas o implicadas.
- **Encuestas de satisfacción:** Se llevarán a cabo encuestas anónimas entre el personal para evaluar el clima laboral y detectar posibles incidencias de acoso o discriminación.

10.2. Evaluación de la eficacia:

- **Análisis de resultados:** La comisión de igualdad analizará los resultados obtenidos tras la implementación de las medidas correctivas, evaluando su eficacia y el impacto en el ambiente laboral.
- **Informe anual:** Se elaborará un informe anual que recoja las incidencias de acoso o discriminación, las medidas adoptadas, y los resultados obtenidos. Este informe será presentado a la dirección y a los representantes de los trabajadores.
- **Revisión y actualización:** Basándose en los resultados y las recomendaciones del informe anual, se revisará y actualizará el protocolo para mejorar su eficacia y adaptarlo a nuevas circunstancias o necesidades.

10.3. Formación continua:

- **Programas formativos:** La dirección de la empresa implementará programas de formación continua para todo el personal, centrados en la prevención del acoso y

la discriminación, así como en la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

- **Sesiones de sensibilización:** Se organizarán sesiones de sensibilización periódicas para recordar al personal la importancia de la igualdad, el respeto y la diversidad en el lugar de trabajo.

10.4. Mecanismos de retroalimentación:

- **Canales de comunicación:** MAPAY CTM S.L. mantendrá abiertos canales de comunicación confidenciales para que el personal pueda proporcionar retroalimentación sobre el protocolo y su implementación.
- **Reuniones periódicas:** Se llevarán a cabo reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores y la dirección para discutir la efectividad del protocolo y las posibles mejoras.

Estas medidas de seguimiento y evaluación garantizan que el Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación sea dinámico y efectivo, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los empleados de la empresa.

11.- RECURSOS EXTERNOS DE APOYO

11.1. Contactos de organismos públicos:

- **Instituto de la Mujer de la Región de Murcia:**
 - Dirección: Av. Infante Juan Manuel, 14 - Edif. Hefame, 30011 Murcia
 - Teléfono: 968 35 73 12
- **Dirección General de Mujer y Prevención de la Violencia de Género:**
 - Dirección: Avda. La Fama, 3 - 1ª Planta, 30003 Murcia
 - Teléfono: 968 35 72 37

11.2. Contactos de asociaciones LGTBI+:

- **Colectivo No Te Prives de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de la Región de Murcia:**
 - Dirección: Plaza Toledo, Bajo, 30009 Murcia
 - Teléfono: 683 19 58 74

11.4. Teléfonos de atención ante violencia o acoso:

- **Teléfono de atención a víctimas de violencia de género: 016**

12.- APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

12.1 Fecha de aprobación por la dirección:

- Este protocolo ha sido aprobado por la dirección de MAPAY CTM SL y la COMISION DE ,IGUALDAD con fecha 13/6/2025 .

12.2 Compromiso explícito de la empresa:

- MAPAY CTM S.L. se compromete explícitamente a la aplicación rigurosa de este protocolo, garantizando un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

12.3 Fecha de revisión del protocolo:

- Este protocolo será revisado y actualizado periódicamente o la menos cada dos años para asegurar su efectividad y adecuación a las nuevas circunstancias.
- Se revisará asimismo, ante cambios de normativa o un cambio fundamental de las circunstancias.