



MADRID

desarrollo urbano  
área delegada de vivienda

emvs  
EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MADRID



## ÍNDICE:

<b>1. COMPROMISO DE LA EMVS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	<b>2</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>3. COMPROMISOS DE LA EMVS</b> .....	<b>5</b>
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>6</b>
<b>5. DEFINICIONES</b> .....	<b>6</b>
5.1 ACOSO SEXUAL .....	7
<i>TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL</i> .....	7
<i>OTROS CONCEPTOS DE ACOSO SEXUAL</i> .....	8
5.2 ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO .....	9
<i>CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</i> .....	9
<b>6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO</b> .....	<b>14</b>
<b>8. DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR</b> .....	<b>15</b>



## **1. COMPROMISO DE LA EMVS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

La Empresa Municipal de Vivienda y Suelo de Madrid, (en adelante EMVS), es una empresa que opera en base a una serie de principios y valores éticos recogidos y respaldados en su Código Ético y de Conducta, aprobado por su Consejo de Administración el 9 de diciembre de 2020, además de por normas nacionales, europeas e internacionales. En este marco, la EMVS muestra su preocupación y asume el compromiso de actuar y sancionar cualquier acto que implique conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan darse dentro del ámbito laboral.

Este Protocolo para la prevención y actuación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, ha sido elaborado por la Dirección de la EMVS, con el consenso de la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de ser implementado y conocido por el conjunto de la plantilla de la EMVS. Se incluye en los Planes de Igualdad de la empresa, según establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres<sup>1</sup> (LOI), y sirve de inspiración para el diseño de las medidas del Plan en materia de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Adoptar este protocolo valida el compromiso de la EMVS con la prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal propio de la empresa como al personal que presta servicios o colaboran con la EMVS.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por tanto, la EMVS no pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

La EMVS asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que se desplace su personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la EMVS. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Con la aprobación de este Protocolo se 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

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres



acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Implantar este Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo, así como informar y formar a la plantilla, ayuda a prevenir conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Y se definen las vías adecuadas para atender las denuncias por parte de las personas trabajadoras, en el marco del Código Ético y de Conducta y en cumplimiento del Reglamento de funcionamiento del Canal de Denuncias de la EMVS, amparado por el modelo de Compliance.

**Este Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la EMVS, en sesión celebrada el \_\_\_\_de diciembre de 2022.**



## 2. MARCO NORMATIVO

En cuanto al ámbito nacional:

- **La Constitución**, con determinados preceptos constitucionales que se articulan como derechos fundamentales y que, por tanto, resultan inherentes a la persona, es decir, son inviolables, debiendo ser respetados por el conjunto de la población, como a **la dignidad personal y profesional, la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, la integridad física y moral, la igualdad de trato y oportunidades y el derecho a la indemnidad sexual**<sup>2</sup>.
- **La Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su **artículo 7** se determina:

1. *«Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal y físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».*

2. *«Constituye 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, degradante u ofensivo».*

3. *«Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y/o por razón de sexo»*

- **El artículo 62 de la misma Ley 3/2007**, hace referencia a la **elaboración de un Protocolo** de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Encontrándose la EMVS dentro de este supuesto debemos tener en cuenta:

a) *El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y/o por razón de sexo.*

b) *La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

c) *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*

d) *La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.»*

- **ET<sup>3</sup> en su artículo 4.E**, hace referencia al derecho a la intimidad y protección del trabajador o trabajadora frente a cualquier situación de acoso sexual y/ por razón de sexo, así como el despido disciplinario, el cual se debe garantizar siempre que se pruebe la situación de acoso.

<sup>2</sup> La indemnidad sexual es el derecho que tiene toda persona a no sufrir interferencias en la formación de su propia sexualidad. La protección se dirige principalmente a los menores y personas incapaces por considerarse más vulnerables.

<sup>3</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



- **El Real Decreto 901/2020** de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece los siguientes ejes de trabajo en su artículo 2: *“Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.”*

Dentro de la normativa internacional, tanto la **ONU**<sup>4</sup> como la **OIT**<sup>5</sup> determinan que el acoso sexual y/o por razón de sexo supone una forma de discriminación basada en el sexo aparte de suponer un obstáculo para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

La **UE** (Unión Europea), a su vez, ha venido trabajando en materia de acoso sexual desde finales de la década de los 80 a partir de diferentes recomendaciones, declaraciones y directivas. La última es la **Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018**, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la UE.

### 3. COMPROMISOS DE LA EMVS

La EMVS se compromete con los derechos de las personas trabajadoras y la prevención de riesgos laborales, según el Código Ético y de Conducta. Las relaciones entre el personal de la empresa deberán desarrollarse en un ambiente de cooperación y de colaboración, que contribuya a facilitar la consecución de los objetivos de la empresa, creando y fomentando un ambiente laboral respetuoso, a fin de lograr un clima de trabajo positivo.

En materia de prevención y denuncia del acoso sexual y/o por razón de sexo, la EMVS se compromete a:

- Que todas las personas trabajadoras tengan el **derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno**. Por su parte, las personas responsables de las distintas direcciones y/o departamentos de la EMVS deberán garantizar **un entorno laboral libre de todo tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo** en sus respectivas áreas.
- Que ante el conocimiento de conductas que puedan ser catalogadas de acoso sexual y/o por razón de sexo, según lo establecido en este Protocolo, la EMVS reaccione y comunique inmediatamente poniendo en marcha el mismo.
- **Investigar** por parte del Comité de Ética y Cumplimiento, como órgano responsable del Canal de Denuncias, todas las denuncias y/o quejas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. La instrucción del expediente de denuncia se resolverá aplicando el procedimiento establecido en el Reglamento del Canal de Denuncias tal y como se indica en este Protocolo, preservando en todo momento el derecho a la **intimidad y confidencialidad** de las personas involucradas.

<sup>4</sup> ONU: Organización Naciones Unidas

<sup>5</sup> OIT: Organización internacional del trabajo



- Conforme indica el Art. 11 del Reglamento de funcionamiento del Canal de Denuncias, “si para efectuar la investigación, se necesitan conocimientos especializados o la intervención de expertos, la EMVS deberá facilitar al Instructor/a, los medios materiales y personales necesarios, ya sean internos o externos.
- **Proteger** por un lado a la persona que denuncia, ya que deberá ser tratada con respeto, no pudiendo ser objeto de extorsión, penalizaciones, intimidación, trato injusto, discriminatorio y desfavorable y, por otro lado, se garantizará la presunción de inocencia de la persona denunciada.
- **Fomentar** las claves necesarias para **concienciar** y por tanto **prevenir** cualquier acto de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Implementar y mantener una **estrategia de formación e información** sobre la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, estrategia obligatoria por ley en la EMVS y para toda la plantilla, ligada a las medidas establecidas en el III Plan de Igualdad.
- Que la aplicación del Protocolo sea un proceso rápido, **sencillo y accesible** a todo el personal.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará, según el Art. 4 del Código Ético y de Conducta, a todos los niveles de la EMVS, concreta y especialmente a los miembros de su Consejo de Administración, personal directivo y plantilla en general.

La EMVS será responsable de poner en marcha este protocolo tanto para proteger a las personas de su plantilla ante conductas de acoso, como cuando la conducta se le atribuya al propio personal de la EMVS respecto de las personas externas sin vínculo laboral directo con la EMVS.

Igualmente, se velará para que todo lo recogido en el Código se transmita también a la relación con los proveedores, distribuidores y adjudicatarios de la EMVS. En particular, se aplicará en los casos en los que el acoso sexual y/o por razón de sexo se produzca por parte de una persona externa vinculada laboralmente con la EMVS. A su vez, el Protocolo alcanza el marco de las comunicaciones, siempre que estén relacionadas con el ámbito laboral, refiriéndonos pues a situaciones de ciberacoso o acoso virtual.

## 5. DEFINICIONES

El artículo 6 del Código Ético y de Conducta dentro del Compromiso con los derechos de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales establece que *“el acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración o cualquier tipo de agresión física o verbal, son inaceptables en la EMVS, y no se permitirán ni tolerarán en el trabajo. La EMVS asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de discriminación y de cualquier conducta que suponga acoso de cualquier tipo en el ámbito laboral. Todas las quejas de acoso serán tratadas con la máxima confidencialidad. Toda persona que crea haber sido acosada, debe informar de la supuesta conducta de manera inmediata, a*



*su superior jerárquico y/o a través de Canal de Denuncias.”* Dentro del ámbito laboral podemos encontrarnos con diferentes tipos de acoso que son motivados por comportamientos o conductas tendentes a generar un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la trabajadora o trabajador que lo sufren.

El acoso psicológico, también denominado “*mobbing*”, puede ocurrir dentro de las relaciones de trabajo, pero no queda incluido en el ámbito de este documento ya que los hechos son de diferente naturaleza, siendo el acoso sexual y/o por razón de sexo actos que atentan de manera directa contra el derecho a la indemnidad sexual de la persona y que tienen un impacto directo en la igualdad de oportunidades en el seno de la empresa.

## 5.1 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 particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en el trabajo"**

*(art. 7.1 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

Estas relaciones de acoso pueden darse de manera vertical, es decir, por parte de personas con puestos de mayor responsabilidad o por parte de compañeros/as, la cual sería identificada como una relación horizontal de acoso.

Dentro del acoso sexual podemos identificar las siguientes **tipologías**:

### TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL

#### Conductas verbales:

- Bromas ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o trabajador,
- Comentarios sexuales obscenos,
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales,
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a la persona,
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo,
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual,
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales,





- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas directa o indirectamente a la carrera profesional, a la mejora de las condiciones de trabajo o a la conversión del puesto de trabajo,
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### **Conductas no verbales:**

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivos,
- Gestos obscenos, silbidos. Gestos o miradas impúdicas,
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual,
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### **Conductas de carácter físico:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con las personas de forma innecesaria,
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” órganos sexuales.

### **OTROS CONCEPTOS DE ACOSO SEXUAL**

Dentro de las definiciones de acoso sexual incluimos los siguientes **conceptos**:

#### **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje emocional**

Consiste en ofrecer a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquiera otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo

#### **Acoso sexual ambiental**

En este caso, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados 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.



## 5.2 ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

**"Cualquier comportamiento en función del sexo con una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".**

*(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

El acoso por razón de sexo se caracteriza por:

- Hostigamiento, atendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre,
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal,
- 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.,
- Que no se trate de un hecho aislado,
- Que se produzca de manera reiterada,
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver 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 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 acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

### CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Dentro de este mismo apartado podemos encontrar una serie de conductas concretas que si responden a las características expuestas en el punto anterior, serían conductas constitutivas de acoso por razón de sexo en el trabajo.

#### Ataques con medidas organizativas

- 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.
- Poner trabas, no facilitar la flexibilidad horaria tras volver de una baja por maternidad/paternidad.
- Intentar disuadir en materia de corresponsabilidad y conciliación.
- 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.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria/o**

- 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.).

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

- 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 vida y a la reputación personal o profesional**

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 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. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación para aquellas quejas y/o denuncias sobre acoso sexual y/o por razón de sexo, será el establecido en el Reglamento de funcionamiento del Canal de Denuncias de la EMVS [REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS. MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES \(emv.es\)](#).

A continuación, se hace referencia a los distintos artículos del Reglamento de funcionamiento del Canal de Denuncias de la EMVS, que se tendrán en consideración para la gestión y tramitación de cualquiera de las denuncias por acoso sexual y/o razón de sexo que se dieran en la EMVS:

- Órgano Responsable Del Canal De Denuncias (Art. 4)
- Medios Para Efectuar La Denuncia (Art. 5)
- Confidencialidad Y Protección De Datos Personales (Art. 6)
- Requisitos De Las Denuncias (Art. 7)
- Derechos Y Deberes De La Persona Denunciante (Art. 8)
- Derechos De La Persona Denunciada (Art. 9)
- Recepción y Tratamiento De Las Denuncias (Art. 10)
- Instrucción del Expediente (Art. 11)
- Resolución del Expediente (Art. 12)

De manera esquematizada, se indican a continuación las fases y plazos que se seguirán para llevar a cabo los procedimientos de actuación, desde la presentación de la queja y/o denuncia hasta la resolución del expediente.



### 1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA Y/O DENUNCIA *(Art. 5 Canal de Denuncias)*

- [canaldenuncias@emvscsp.onmicrosoft.com](mailto:canaldenuncias@emvscsp.onmicrosoft.com)
- buzón físico habilitado al efecto en 4º planta de la EMVS

### 2. RECEPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA DENUNCIA *(Art. 10 Canal Denuncias)*

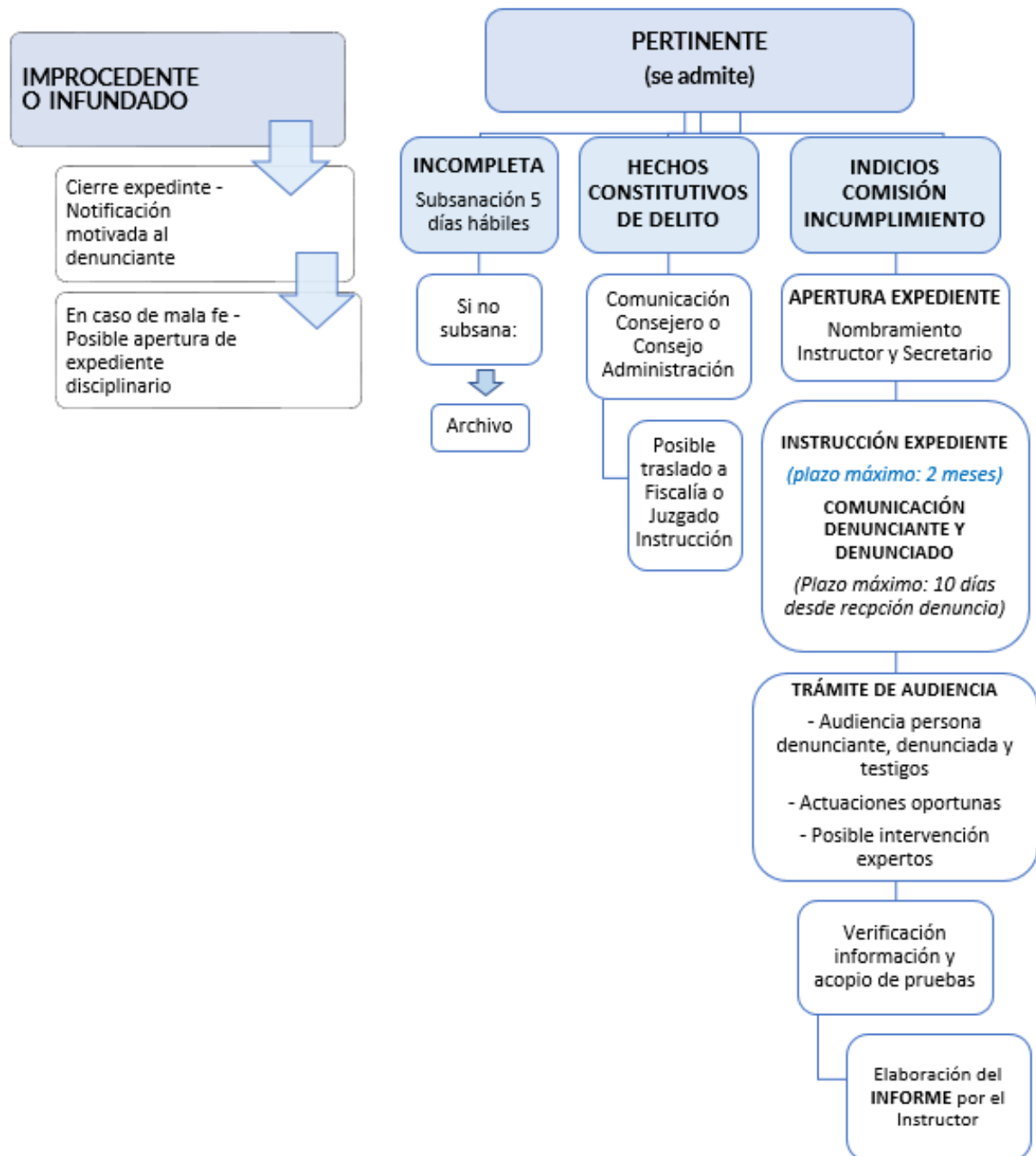
- Recepción, examen y valoración de la admisibilidad de la denuncia por el Comité de Ética y Cumplimiento.
- Plazo máximo: **3 días hábiles** desde su recepción.

### 3. PERIODO DE SUBSANACIÓN DE POSIBLES DEFECTOS *(Art. 10 Canal Denuncias)*

- **Posible subsanación de defectos** (denunciante).
- Plazo máximo para subsanación de defectos: **5 días hábiles**.
- Si no subsana: se archiva por el Comité de Ética y Cumplimiento.

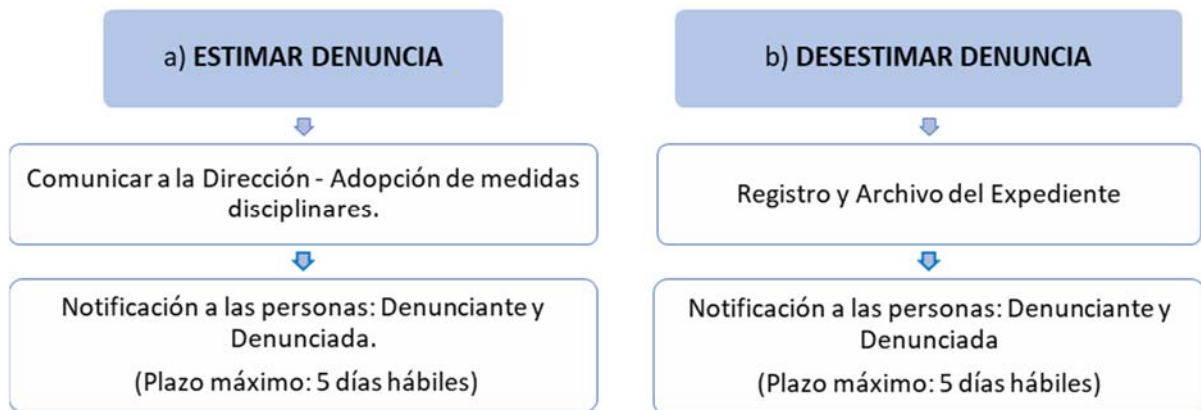
#### 4. ADMISIÓN Y VALORACIÓN DE LA DENUNCIA (Art. 10 Canal Denuncias)

- Valoración de la denuncia por el Comité de Ética y Complimiento, según los casos:



## 5. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE (Art. 12 Canal Denuncias)

- **Presentación ante el Comité de Ética y Cumplimiento del Informe por el Instructor** sobre las actuaciones llevadas a cabo, pruebas practicadas y hechos considerados probados.
- Emisión de un **Acuerdo/Resolución** motivada por el Comité de Ética y Cumplimiento.
- Notificación a las personas denunciante y denunciada en un **plazo máximo de 5 días hábiles**.



## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El Comité de Ética y Cumplimiento recogerá en su Memoria Anual el número de expedientes tramitados, relacionados con el acoso sexual y/o por razón de sexo, informando de ello a la Comisión de Igualdad.

La **comisión de igualdad** elaborará una memoria de las actuaciones realizadas en el marco de la difusión y aplicación de este protocolo que pueda introducirse en el correspondiente Informe Anual de Seguimiento del plan de igualdad.

Por otra parte, la Dirección de la EMVS llevará a cabo el seguimiento del cumplimiento de las medidas adoptadas en relación con los expedientes tramitados, así como de la eficacia del presente Protocolo y de las medidas del Plan de Igualdad en relación con el mismo.



## 8. DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo entra en vigor con la aprobación por el Consejo de Administración y su comunicación a la plantilla de la empresa, coincidiendo a su vez con la fecha de aprobación del III Plan de Igualdad de la EMVS, el 25 de noviembre de 2022 mediante su publicación en la intranet de la empresa y comunicación general de ello mediante correo electrónico a cada persona trabajadora, manteniéndose vigente de forma indefinida siendo susceptible de cualquier tipo de modificación o ajuste si fuese necesario cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios, para reorientar objetivos o cuando sea insuficiente debido a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integre, si así se estableciera.

Madrid, a 25 de noviembre de 2022

Firmado por:

---