



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA
DISCRIMINACIÓN LGTBI EN EL ÁMBITO
LABORAL DE**

EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA, S.L.



1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA.....	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.	5
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA.....	5
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y las características sexuales.	5
2.1.2. Definiciones	6
2.1.3. Directrices	8
2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	9
2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.....	9
2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.	10
2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal.	11
2.2.4. El expediente informativo.....	12
2.2.5. La resolución del expediente de acoso	13
2.2.6. Seguimiento.....	15
3. VIGENCIA	16
4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN.....	17



1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA.

Con el presente protocolo, **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** manifiesta su tolerancia cero ante el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en la empresa.

Las partes firmantes de presente protocolo manifiestan su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos, a concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Asimismo, **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las organizaciones a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA**.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema 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 se aplicará a los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

Este protocolo se implanta en coherencia con Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

En efecto, **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas, 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 denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Valladolid, a 29 de abril de 2024



D^a. María de la Paz Hernández Gómez



2. 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, **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

- 1) **Medidas preventivas**, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y las características sexuales.
- 2) **Medidas proactivas o procedimentales de actuación** frente a las referidas conductas 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.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y las características sexuales.

EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y las características sexuales que puedan manifestarse en **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA**.

EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

PROTOCOLO LGTBI EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA, S.L.



El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de personas. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

En el ámbito de **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA**, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Definiciones

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



- a) **Discriminación directa:**
Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

- b) **Discriminación indirecta:**
Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- c) **Discriminación múltiple e interseccional:**
Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

- d) **Acoso discriminatorio:**
Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminaciones previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:**
Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.



f) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

2.1.3. Directrices

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras las siguientes directrices:

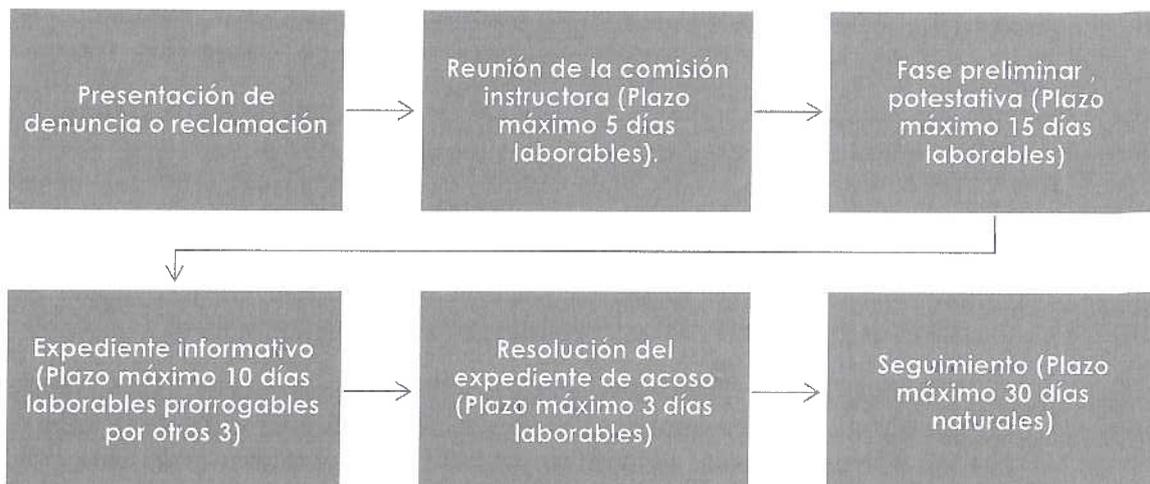
1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será



uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

7. Evitar el hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso que está formada por dos personas:

- D. Daniel Molinero Jiménez, oficial de primera, RLPT.
- D^a María Teresa Arias Fraile, auxiliar administrativa RR.HH.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas de esta comisión son fijas.



En el caso de que existan incompatibilidades, por parentesco, amistad o enemistad con las personas implicadas en el procedimiento concreto, se designará otra persona del comité de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, por parte de la empresa o de la RLT.

Funciones:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de estas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlas en la instrucción del procedimiento.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.

En **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA D^a María Teresa Arias Fraile** es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.



A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** habilita la cuenta de correo electrónico dpto.personal@extmet.com a la que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es la presentación de denuncias o reclamaciones por acoso. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.



Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.



Procedimiento instructor:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de la quien consideren, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando la confidencialidad total y reserva de su contenido.

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas:

- a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la



persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

A la vista del informe de conclusiones elaborado, la dirección de **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** procederá a:

- 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. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - o separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - o sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el Título VII-Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de Valladolid y provincia. Según el artículo 41 suponen faltas muy graves, por lo que las sanciones máximas que pueden imponerse serán las siguientes:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea el despido, la dirección de **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.



La dirección de **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

La comisión de seguimiento del plan LGTBI se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad de la empresa.



3. VIGENCIA.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su firma y mantener su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.



4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

I. Persona que informa de los hechos.

- _ Persona que ha sufrido el acoso
- _ Otras (Especificar)

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre	
Apellidos	
D.N.I.	
Puesto	
Tipo de contrato/Vinculación laboral	
Teléfono	
Correo electrónico	
Domicilio notificaciones	

III. Datos de la persona agresora.

Nombre y apellidos	
Grupo/categoría profesional o puesto	
Centro de trabajo	
Empresa	

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

--



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que existan testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, ...)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a _____ y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Localidad y fecha:

Firma: