

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, VIOLENCIA SEXUAL, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo/ garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

En relación con esto, la 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 el 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 personal LGTBI en las empresas, nacen con la finalidad de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

En el artículo 15 de la ley se establece la obligatoriedad para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra este colectivo. Dichas medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras y su contenido y alcance se desarrollará reglamentariamente.

Asimismo, en el artículo 62.3 se contempla que las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la

prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

Además de ello, el artículo 64 establece la nulidad de las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

De acuerdo con estos principios, el Grupo Eiffage Energía Sistemas (en adelante la Empresa) se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la Empresa en materia de prevención.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

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

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por acoso sexual, por razón de sexo, razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Asimismo, la Empresa declara formalmente y de manera expresa que rechaza todo tipo de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, además de cualquier tipo de discriminación en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación, rol o posición jerárquica en la Empresa.

Además, con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad e integridad moral y su salud no se vea afectada negativamente, la Empresa declara su compromiso de impulsar una cultura corporativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando cualquier forma de violencia en el trabajo (tanto física como psicológica) y todo tipo de conductas que pudiesen implicar acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como cualquier otra discriminación relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones: discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia interna por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, por parte de alguna persona trabajadora.
3. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y en su caso, el régimen disciplinario.

3. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con

intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye 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, degradante u ofensivo".

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada se deberá evaluar el impacto de la conducta.

4. ACOSO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

En las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género concurren dos agentes principales como sujetos implicados: parte acosadora y parte acosada.

También hay que considerar la presencia de testigos, cuyo comportamiento puede ser variado, desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas.

Acoso por orientación sexual

El acoso por razón de orientación sexual es toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

A título ejemplificativo, pero no limitativo, podrán ser constitutivas de acoso por razón de orientación sexual las conductas que se enumeran a continuación:

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Tratar desigualmente a personas, basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el entorno acoso que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

Acoso por identidad de género y/o expresión de género

El acoso por identidad de género y/o expresión de género es cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

A título ejemplificativo, pero no limitativo, podrán ser constitutivas de acoso por identidad de género y/o expresión de género las siguientes conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tráfobo o intéfobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual, por razón de sexo y a la LGTBIfobia.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc., y la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como conductas relacionadas con acoso sexual y por razón de sexo.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres, así como una visión LGTBI fóbica o incite a la LGTBIfobia.
- Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
- Actuaciones de sensibilización, formación, adecuación para la inclusión de la diversidad sexual y de género, además de la expresión de género y características sexuales dirigidas a las personas trabajadoras. Se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa, además de formar en detección y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
- Fomentar la tolerancia, la aceptación de la diversidad y la resolución de conflictos de forma pacífica.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante el seguimiento de la persona trabajadora, no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad.
- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, etc.).
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación

detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

- Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas acosadas así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia y /u otros casos de acoso sexual y por razón de sexo, siempre y cuando haya quedado totalmente acreditada la situación de acoso.
- La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

6. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá una vigencia de cuatro años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la parte social con la misma vigencia que el plan de igualdad.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

7.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y de orientación sexual operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe *una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, aplicando* las reglas relativa a la carga de la prueba según el Artículo 66 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero.

7.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, miembro de la comisión de seguimiento, en el siguiente link www.eiffageenergiasistemas.com/canal-de-denuncias, o a través de dirección de correo electrónico comisioninstructora.EIE.SPAIN@eiffage.com.

7.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito y podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- ante el departamento de Recursos Humanos,
- ante la representación sindical,
- mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

- La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):
- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

7.2.2 Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada por: dos representantes por parte de la empresa, miembros de la Comisión de seguimiento del Plan y por dos representantes de parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, también miembros de la Comisión de seguimiento.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo o a instancia de parte. En el caso de situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, si la denuncia no ha sido presentada directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabarán información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 10 días naturales a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

7.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, la Comisión Instructora se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, la Comisión Instructora propondrá a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la comisión instructora elevará su dictamen junto con las medidas correctivas necesarias a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días naturales.

7.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora propondrá a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 30 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.

- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso
- Firma de los miembros del comité instructor.

7.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 15 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la Empresa actúe en consecuencia.

8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, la comisión instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y

contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y se creará una comisión al efecto para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del procedimiento de prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que serán, entre otras, las siguientes:

1. Seguimiento anual de las denuncias de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género
2. Seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbido, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.
3. Elaboración de un informe estadístico que recoja el total de sus actuaciones que será entregado a la Dirección de la empresa y se difundirá respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso discriminatorio

Acoso por razón de orientación sexual

Acoso por identidad de género y/o expresión de género

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos

DNI

Puesto de trabajo

Centro de trabajo

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo)

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo)

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

Testigos y/o pruebas:

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.

Adjuntar pruebas si se considera oportuno

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

Ena de de 20.

Fdo:

Recibí (nombre y DNI)

Nº Expediente:

DEFINICIONES

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 sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o 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 comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, 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.

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.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Responsable del tratamiento de sus datos

Organización: EIFFAGE ENERGÍA, S.L.U.

CIF: B02272490

Dirección: Ctra. de Mahora, KM 3,200, 02006, Albacete, España

Correo DPO/protección de datos: lopd.eie.spain@eiffage.com

Finalidad del tratamiento de datos

Sus datos serán tratados para la gestión del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual, por razón de sexo, violencia sexual, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de la Organización.

Legitimación en la que se basa la licitud del tratamiento

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

Ejercicio de sus derechos

Tiene derecho a obtener información sobre si EIFFAGE ENERGÍA está tratando datos personales que le conciernen o no y, en tal caso, a ejercer su derecho de acceso a los mismos. Asimismo, usted tiene derecho a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, a solicitar la supresión de los mismos cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos. Usted podrá, además, solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente serán conservados por EIFFAGE ENERGÍA para el ejercicio o defensa de las reclamaciones. Finalmente, y en el ejercicio de su derecho a la portabilidad de los datos, usted podrá recibir los datos personales que hubiera proporcionado a EIFFAGE ENERGÍA en un formato estructurado, de uso común y legible por máquina, así como a solicitar que se transmitan a otra entidad Responsable del tratamiento. Podrá ejercer sus derechos mediante un escrito dirigido a la siguiente dirección de correo electrónico lopd.eie.spain@eiffage.com (Referencia: “Ejercicio derechos RGPD”) que deberá contener: su nombre y apellidos, petición en que se concreta su solicitud, dirección a efectos de notificaciones, fecha, firma y, en su caso, documentos acreditativos de la petición que formula.

Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos relevantes.

No se realizan comunicaciones con respuesta automática.

Tiempo de conservación de sus datos personales

Los datos facilitados que deriven en una investigación se conservarán durante un plazo máximo de tres meses desde que se produjo la comunicación si los hechos no hubieran sido probados y siempre que no resulten necesarios para otras finalidades o a efectos probatorios, en cuyo caso serán conservados en tanto sea necesario para el ejercicio por parte de la Organización de sus derechos ante los tribunales de justicia. Para la supresión de los datos se aplicarán las medidas de seguridad que resulten necesarias para garantizar la amonificación de los datos o la destrucción total de los mismos.

Destinatarios de sus datos

Sus datos personales serán comunicados en calidad de Responsable de tratamiento a la Organización y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en caso de existir. Además, podrán ser cedidos en caso de indicios de delito al Ministerio Fiscal, Juzgados o Tribunales.