

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE VES RENEWABLE, SA

Ámbito de aplicación	Nombre	Órgano aprobación	Versión	Fecha aprobación
VES RENEWABLE, S.A.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Director	Versión 1	

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

5. CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

- 5.1. Acoso laboral
- 5.2. Acoso sexual
- 5.3. Chantaje sexual
- 5.4. Acoso sexual ambiental
- 5.5. Acoso por razón de sexo
- 5.6. Acoso por orientación sexual.

6. MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO

- 6.1 Difusión del Protocolo
- 6.2 Medidas de sensibilización y formación
- 6.3 Asesoramiento y consulta
- 6.4 Otras medidas de prevención: seguimiento y evaluación

7. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y ACTUACIÓN

- 7.1 Atención a la víctima
- 7.2 Dónde y cómo presentar una denuncia
- 7.3 Protección frente a represalias y otras consideraciones
- 7.4 Sanciones
- 7.5 Garantías que acompañan al procedimiento
- 7.6 Procedimiento
 - 7.6.1 Requisitos de la denuncia
 - 7.6.2 Comisión instructora
 - 7.6.3 Procedimiento formal
 - 7.6.4 Acciones a adoptar del procedimiento

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

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR

1. Introducción

En la elaboración presente Protocolo, se ha tenido en cuenta el marco legal vigente y sus antecedentes, entre otros:

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres
- Convenio número 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

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.

En el artículo 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL 31/1995) se establece que el objeto de la LPRL es el de promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el RD 901/2020, de 13 de octubre, se establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con el presente Protocolo, se trata de dar cumplimiento a la legislación aplicable en la materia y demostrar el compromiso de **VES RENEWABLE SA**, empresa del Grupo VINCI Energies España SAU (en adelante, **VESR**) con la igualdad de género y la no discriminación, por cualquier motivo, poniendo foco en desarrollar medidas de **prevención, detección y actuación** frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Finalmente, con el presente protocolo que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a lo que establece la normativa vigente al RD901/2020.

2. Objetivos

La Constitución española tutela los **derechos fundamentales** a la integridad física y moral y a la intimidad personal. La misma Constitución afirma que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad sin que en ningún caso pueda existir discriminación por razón de sexo.

Derechos. Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso. En consecuencia, las personas trabajadoras tienen el derecho de informar de posibles situaciones de acoso, sin sufrir represalias y de ser asistidas, en su caso, por la empresa.

Obligaciones. Por otro lado, las personas trabajadoras tienen la obligación de tratar a los demás con respeto y de cooperar con la empresa en la investigación de una denuncia interna de acoso.

Recomendaciones. Se recomienda potenciar un papel activo de las personas trabajadoras en la garantía de la tolerancia cero ante el acoso, dado que tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el cual el acoso sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema y a garantizar unos estándares de conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos. Al mismo tiempo, pueden impedir el acoso si dejan claro que encuentran ciertos comportamientos inaceptables y dan soporte a aquellas personas trabajadoras que puedan sufrir esta situación y estén valorando denunciarla.

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

El presente Protocolo tiene, por tanto, como **objetivos**:

- Establecer un conjunto de medidas para la prevención, sensibilización, formación, intervención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo de todas las personas que trabajen en VESR.
- Fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que favorezcan un entorno libre de cualquiera de los tipos de acoso a los que se refiere el presente Protocolo, posibilitando el respeto entre las personas trabajadoras de VESR, la protección de su dignidad e integridad y su derecho a la salud en el trabajo.
- Establecer el proceso mediante el que puedan formularse denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización.

3. Declaración de principios

VESR manifiesta **tolerancia cero** ante cualquier conducta de acoso y su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras que integran la organización.

De acuerdo con este compromiso, VESR declara que las actitudes de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, representan un **atentado grave** contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales, especialmente a la de no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, a la no violencia y a la salud laboral.

Por tanto, VESR se compromete a:

1. Actuar como referente en la lucha contra la violencia, en cualquiera de sus manifestaciones.
2. No permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de cualquier tipo de acoso, tal y como se detallan en el presente Protocolo.
3. Garantizar el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, desde la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial.
4. Avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo, como práctica preventiva frente a todo tipo de acoso objeto del presente Protocolo.
5. Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
6. Denunciar, investigar y proponer recomendaciones, en su caso, con relación a aquellas situaciones que puedan ser constitutivas de acoso, recurriendo para ello al procedimiento del Sistema Interno de Información.
7. Asesorar y asistir a las presuntas víctimas de acoso.
8. Instar a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo, a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil, fomentando la transparencia en la información y cooperación entre las personas trabajadoras, así como a promover comportamientos de trato justo.
9. Difundir y hacer llegar este Protocolo a todo el personal VESR.

4. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo se aplica a todas las situaciones en las que se produzca acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral o como resultado del desempeño laboral.

El presente Protocolo protege a todo el personal de VESR, independientemente de cuál sea la relación laboral o nivel jerárquico o la sociedad en la que se encuentre la persona trabajadora.

Será de aplicación también a las personas contratadas por terceros y a las que estén en formación (prácticas, beca, etc.) que presten sus servicios en VESR y estén bajo la dirección y organización de VESR.

Lugares donde puede producirse el acoso

El presente protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el artículo 3 del Convenio 190 de la OIT:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5. Conceptos y conductas constitutivas de acoso

5.1. Acoso laboral

Se entenderá por tal la conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el ámbito de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona trabajadora.

El acoso puede producirse básicamente de forma vertical (de un/una superior/a hacia un subordinado/a o viceversa), pero también de forma horizontal (entre compañeros de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí).

Son ejemplos de acoso psicológico:

- a) Asignar trabajos sin ninguna utilidad o valor, hecho que degrada profesionalmente a la persona trabajadora.
- b) Designar tareas por debajo o muy por encima de las calificaciones o habilidades de la persona trabajadora.
- c) Quitar importancia sistemáticamente al esfuerzo de la persona trabajadora, o a sus logros, o atribuirlos al azar o a otros factores.
- d) Menospreciar u ofender personal o profesionalmente a la persona trabajadora.
- e) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, control desmesurado del rendimiento y denegación injustificada al acceso de periodos de permiso y actividades de formación.
- f) Restringir las posibilidades de comunicación de la persona trabajadora con otros compañeros/as.
- g) Aislar a la persona trabajadora tanto física como socialmente.
- h) Ignorar o excluir a la persona trabajadora dentro de la organización.
- i) Realizar críticas constantes a la vida privada.
- j) Burlarse de algún defecto personal.
- k) Atacar las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- l) Amenazar con violencia física o realizar maltrato físico.
- m) Amenazar verbalmente o insultar.
- n) Difundir rumores falsos o difamar a la persona.

5.2. Acoso sexual

La definición de acoso sexual según el artículo 7.1 Ley orgánica Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que indica:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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”

Cualquier comportamiento de naturaleza sexual **no deseado**, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno **intimidatorio, degradante u ofensivo**.

Todo ello en el ámbito de la organización y dirección de un empleador o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por superiores jerárquicos como compañeras o compañeros o inferiores jerárquicos, que tienen como objetivo o producen el efecto de crear un entorno laboral hostil, ofensivo, intimidatorio, poniendo en peligro la estabilidad física y emocional, así como el desempeño profesional y laboral de la persona acosada.

Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente de elevada intensidad puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a la salud.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del Código Penal

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del Código Penal.

5.3. Chantaje sexual

Es aquel en que la aceptación o negativa a realizar un acto de naturaleza o contenido sexual puede tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo de la persona acosada, como perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones laborales, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o cualquier otra decisión en relación con esta materia.

5.4. Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso, 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. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo. Entre ellas:

Son ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:

- a) Conductas verbales: insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos, llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- b) Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos, cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- c) Comportamientos físicos: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

5.5. Acoso por razón de sexo

La definición de acoso sexual según el artículo 7.2 Ley orgánica Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que indica:

“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”.

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.

Se requiere la concurrencia de una serie de elementos para apreciar que efectivamente estamos ante una situación de acoso por razón de sexo. Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- b) 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 motivo justificado, etc).
- c) 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.
- d) Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- e) Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- f) Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, VESR debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso, se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos, a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

5.6. Acoso por orientación sexual e identidad de género.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación sexual o de la identidad de género de la persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona perteneciente al colectivo LGTBI (Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales) y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considera también acto de discriminación.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado en el

momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, como el habla, la vestimenta o los modales.

Ejemplos de este tipo de conductas son:

- 1) Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- 2) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- 3) Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- 4) Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que le llamen son inaceptables).

5.7. Acoso en el ámbito digital o ciberacoso

Cuando las conductas recogidas en el presente protocolo se produzcan durante el trabajo, en relación él o como resultado del mismo en el ámbito digital o como haciendo uso de medios de comunicación digitales, redes sociales.

El artículo 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”

6. Medidas para prevenir el acoso

La respuesta ante el acoso exige una actuación integral que abarque desde la prevención y detección, hasta la recomendación de sanción, de forma coordinada e integral.

Es fundamental trabajar en la **concienciación y sensibilización** de las personas trabajadoras para:

- Crear una **conciencia crítica** sobre mitos, estereotipos, ideas, prejuicios, justificaciones, etc. que tradicionalmente se han usado para favorecer o justificar conductas de acoso, para ser capaz de identificarlas y prevenirlas.
- En caso de que se detecten estas conductas, **sean denunciadas**, a través del Sistema Interno de Información, para que VESR pueda gestionarlas de forma adecuada y diligente.

A continuación, se definen las medidas que VESR prevé para la prevención del acoso, en todas sus manifestaciones.

6.1. Difusión del Protocolo

Una vez aprobado el presente Protocolo a modo de prevención y para evitar situaciones de violencia y acoso descritas en el presente protocolo, éste será difundido a todo el personal de VESR y publicándolo también en la intranet, a disposición de todo el personal. Cada nueva incorporación, recibirá una copia electrónica del Protocolo.

6.2. Medidas de sensibilización y formación

De forma periódica, se elaborará material explicativo, infografías o acciones de concienciación relacionados con la información básica del Protocolo, incidiendo en la **identificación** de situaciones de acoso y su **denuncia**, buenas prácticas en la materia, resolución de conflictos, habilidades sociales y personales, gestión de estrés, etc., que será difundido por el departamento de Comunicación, usando los canales habituales.

Se realizará formación específica a aquellas personas responsables de la aplicación del presente Protocolo y a mandos intermedios.

Además, VESR elaborará de forma anual un plan con las acciones específicas de concienciación y formación a realizar, que contendrá al menos una específica de formación.

6.3. Asesoramiento y consulta

A través del Sistema Interno de Información se pueden realizar consultas relacionadas con el presente Protocolo. Las personas trabajadoras también pueden dirigir sus consultas directamente a su responsable de recursos humanos.

6.4. Otras medidas de prevención: seguimiento y evaluación

Se incluirá un apartado en la Memoria anual de Sostenibilidad en la que se detallará la incidencia de las situaciones o conductas de acoso durante el año natural, con el objeto de buscar identificadores de la problemática y su impacto en la salud y en la eficacia de la organización del trabajo, identificando a su vez las buenas prácticas llevadas a cabo en el contexto laboral de VESR.

En el plazo de un año desde la aprobación de este Protocolo, cada sociedad planificará la realización de una encuesta sobre riesgos psicosociales, con la doble finalidad de detectar situaciones de riesgo de aparición de conductas de acoso objeto de este Protocolo y poder intervenir sobre ellas.

7. Procedimiento de investigación y actuación

7.1. Atención a la víctima

A la recepción de la denuncia la comisión instructora informará de los recursos y medidas de protección y ayuda con los que podrá contar durante todo el proceso.

La empresa pondrá a disposición de la presunta víctima, las medidas de carácter médico, psicológico o cautelares que se hayan acordado durante el procedimiento para asegurar la integridad de la persona, y se mantendrán mientras sean necesarias y hasta el completo restablecimiento de la persona afectada.

Si del acoso ha derivado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas a su situación de origen. De igual forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

7.2. Dónde y cómo presentar una denuncia

El cauce para la denuncia y la posterior investigación es a través de la herramienta puesta a disposición a nivel Polo del **Sistema Interno de Información (SII)**, disponible tanto en la intranet como en la página web de VINCI Energies España.

En dicha herramienta se pueden encontrar la política del SII, que define el procedimiento que sigue la denuncia, las garantías que se ofrecen al denunciante, sus derechos con relación a protección de datos personales, etc.

Todas las denuncias cumplirán el principio de buena fe, es decir, la información que se facilite debe atender a criterios de veracidad y buena fe, evitando proporcionar información confusa, falsa o carente de toda fidelidad. El incumplimiento del presente principio puede conllevar la aplicación de medidas sancionadoras.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La persona denunciante podrá ser:

1. Anónima,
2. Identificarse como denunciante
3. Podrá solicitar su anonimato en la tramitación de la denuncia.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Sistema interno de Información (SII)
- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación sindical,

- Ante cualquier integrante de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de Igualdad,

En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.

Sea cual sea la forma de presentación, la denuncia tendrá que ser remitida a través del **Sistema Interno de Información (SII)** por quien la reciba para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

7.3. Protección frente a represalias y 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, 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.

7.4. Sanciones

Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

7.5. Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad 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.
- Imparcialidad y contradicción: audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

- Diligencia y Celeridad: 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.
- Prohibición de represalias: se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación.
- 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 operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

7.6. Procedimiento (Anexo1)

7.6.1. Requisitos de la denuncia

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La persona denunciante podrá ser:

- Anónima,
- Identificarse como denunciante
- Podrá solicitar su anonimato en la tramitación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- a) Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma
- b) En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la ley 2/2023.
- c) Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- d) Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- e) 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.)
- f) Identificación de posibles testigos.
- g) Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

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.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación

de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la comisión instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la comisión instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

7.6.2. Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada:

- por parte de la empresa, por la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta
- por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y recibirán la formación necesaria.

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, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, 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, recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

7.6.3. Procedimiento formal

Una vez iniciado el procedimiento, o bien de oficio o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 7 días, se encargarán de entrevistarse por separado con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis, se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de cualquier situación de acoso contemplada en este protocolo, la Comisión Instructora podrá proponer 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, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

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

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 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 las personas de la comisión instructora.

7.6.4. 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 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, 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 ni una mejora ni 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 de investigación 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 de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- 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. Además, resarcirá las mermas salariales debidas a estar de baja por IT por esta causa, asimilándolas a un accidente de trabajo.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa con el compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

9. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo

Será la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, será la comisión instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

10. Duración, obligatoriedad y entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para toda persona trabajadora de VESR, entrando en vigor en la fecha de su publicación y manteniéndose vigente durante 4 años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO**

VES RENEWABLE

FECHA: 23/04/2025

incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

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

ANEXO 1 RESUMEN DEL FLUJO DE PROCEDIMIENTO

