

**Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la Empresa Pública de Gestión de Activos, S. A.**

---

Aprobado en Consejo Administración de 10 de junio de 2024



## ÍNDICE

<b>1. COMPROMISO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE GESTIÓN DE ACTIVOS S.A. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO</b>	<b>3</b>
<b>2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO</b>	<b>4</b>
<b>2.1. La tutela preventiva frente al acoso</b>	<b>4</b>
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo	4
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	5
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	5
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	7
2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual e identidad de género	9
<b>2.2. El procedimiento de actuación</b>	<b>9</b>
2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo	9
2.2.2. La resolución del expediente de acoso	11
2.2.3. Seguimiento	13
<b>3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>13</b>
<b>4. ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA</b>	
<b>5. ANEXOII. MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES</b>	



## **1. COMPROMISO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE GESTIÓN DE ACTIVOS S.A. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.**

Con el presente protocolo, la Empresa Pública de Gestión de Activos S.A., en adelante EPGASA, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Al adoptar este protocolo, EPGASA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, del acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, EPGASA 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 será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que se produzcan durante el trabajo, o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En el marco del teletrabajo.
- c) En los lugares donde se paga a 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.
- d) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- e) 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 (acoso virtual o ciberacoso).
- f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



- h) Cualquier otra circunstancia, momento o lugar, que esté directamente relacionado con el ámbito laboral y/o relaciones de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, EPGASA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – 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 quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa EPGASA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **2.1. La tutela preventiva frente al acoso**

#### 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo orientación sexual e identidad de género

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



Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que pueda manifestarse en EPGASA.

EPGASA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. 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. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

En el ámbito de EPGASA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en cualquiera de sus manifestaciones. 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 EPGASA 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 sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, 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 acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género EPGASA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo o género y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

### 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

#### 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.



Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### Conductas verbales:

- Supuestos de 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.

#### 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.

#### Comportamientos Físicos

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

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

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.



### 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

#### Definición de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, de producirse, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo.

#### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, o denigrante, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.



3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

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

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.





2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

**Definición de acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.**

Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual, expresión e identidad de género de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante.

**Conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.**

Todas las actuaciones descritas relativas al acoso por razón de sexo serán constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, si se dirigen contra una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénico e intersexual, por el solo hecho de serlo.

Todas las conductas homófobas, bífobas, lesbófobas y tránsfobas en el ámbito laboral, también son consideradas como discriminatorias.

## 2.2. El procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. **Presentación de queja o denuncia**
2. **Activación del protocolo de acoso**  
Plazo máximo: 2 días laborables
3. **Expediente informativo**  
Plazo máximo: 10 días laborables
4. **Resolución del expediente de acoso**  
Plazo máximo: 3 días laborables
5. **Seguimiento**  
Plazo máximo: 30 días naturales

El procedimiento a seguir será:

### 2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1. La empresa designa a una Comisión instructora integrada por un/a delegado/a de personal, la delegada de prevención de riesgos laborales, la coordinadora de RRHH y un/a letrado/a de Servicios Jurídicos, para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el trabajo, la investigue y realice su



seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente cualquiera de las personas indicadas por aquellas. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
3. El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género es: [prevencion.acoso@epgasa.es](mailto:prevencion.acoso@epgasa.es). Sólo las personas designadas para tramitar el protocolo tendrán acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
4. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
5. Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
6. La Comisión instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.  
En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.
7. Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la presunta víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
8. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la presunta víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.



9. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de EPGASA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.
10. Finalizada la investigación, la Comisión instructora persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.  
Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.  
Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.  
Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.
11. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

#### 2.2.2. La resolución del expediente de acoso

La dirección de EPGASA 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 presunta víctima, a la persona denunciada y a la Comisión instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la comisión instructora, la dirección de EPGASA 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 de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:



- a) 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 de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) 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 cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T. y en la LISOS.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de EPGASA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a 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 el acoso 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 EPGASA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la presunta víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la presunta 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 sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



### 2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora encargada de tramitar e investigar la queja estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la persona responsable de Prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del correo electrónico [gerencia@epgasa.es](mailto:gerencia@epgasa.es) y manteniéndose vigente de manera indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que debieran realizarse por cambio normativo.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo y organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo, sexual, orientación sexual e identidad de género o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la presunta víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal, de manera indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que debieran realizarse por cambios normativos.**



**ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

**ANEXO II. MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES**

**ANEXO I - MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

**Pág.1**

**1. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE, (si no se trata de la presunta víctima)**

Nombre y Apellidos:			
D.N.I.:	Dirección postal:		
Correo Electrónico:		Teléfonos:	

RELACIÓN CON EPGASA. Marque la opción que corresponda:	
Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	<input type="checkbox"/>
Representante legal de la presunta víctima	<input type="checkbox"/>
Una tercera persona de confianza de la presunta víctima	<input type="checkbox"/>
Empleado/a de EPGASA	<input type="checkbox"/>
Otro	<input type="checkbox"/>

**2. DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA**

Nombre y Apellidos:			
D.N.I.:	Dirección postal:		
Correo Electrónico:		Teléfonos:	

VINCULACIÓN CON EPGASA. Marque la opción que corresponda:	
Empleado/a de EPGASA	<input type="checkbox"/>
Personal de empresas subcontratadas	<input type="checkbox"/>
Otro	<input type="checkbox"/>



### MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

#### 3. DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE AGRESORA

Nombre y Apellidos:		
Correo Electrónico:		Teléfonos:

VINCULACIÓN CON EPGASA. Marque la opción que corresponda:	
Empleado/a de EPGASA	<input type="checkbox"/>
Personal de empresas subcontratadas	<input type="checkbox"/>
Otro	<input type="checkbox"/>

#### 4. TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

ACOSO SEXUAL	<input type="checkbox"/>
ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	<input type="checkbox"/>
ACOSOS POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL	<input type="checkbox"/>
ACOSO POR EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO	<input type="checkbox"/>

#### 5. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE SE DENUNCIAN\*

--

\*Intente hacer una descripción lo más clara y detallada posible sobre los hechos que denuncia. En la medida de lo posible, incluya todas las fechas de cuando se ha producido la situación de acoso denunciado.





**6. RELACIÓN DE DOCUMENTACIÓN ADJUNTA O MEDIOS DE PRUEBA QUE SE PRESENTAN <sup>1</sup>**

En este recuadro, incluya una relación de la documentación y/o medios de prueba que se adjuntan junto con esta queja o denuncia

**7. RELACIÓN DE TESTIGOS PRESENTADOS <sup>2</sup>**

**8. SOLICITUD**

Por la presente, solicito a la Comisión instructora que se tenga por presentada esta queja o denuncia frente a

.....  
(nombre de la persona presuntamente agresora) y se abra procedimiento de instrucción.

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE  
LOCALIDAD Y FECHA  
FIRMA

<sup>1</sup> Incluya toda la documentación adjunta y/o medios de prueba que considere procedentes para acreditar la situación de acoso denunciada, sin perjuicio de que posteriormente, y una vez sea admitida a trámite su solicitud, pueda adjuntar información complementaria.

<sup>2</sup> En caso de que desee presentar testigos, incluya, en la medida de lo posible, nombre y apellidos y datos de contacto, sin perjuicio de que, posteriormente, y una vez admitida a trámite su solicitud, pueda adjuntar información complementaria, o proponer nuevos testigos.

## **ANEXO II - MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES**

El informe Final de Conclusiones, que deberá ser elaborado una vez finalizada la fase de instrucción del procedimiento, deberá integrar los siguientes contenidos:

### **1. DATOS GENERALES**

- Número de expediente
- Identificación de la presunta víctima y de la persona demandada, a través de los códigos numéricos correspondientes
- Relación nominal de las personas, titulares y suplentes, que han integrado la Comisión de Instrucción del caso, y de las que han elaborado el Informe Final de Conclusiones
- En su caso, relación nominal de la persona o personas externas que también han intervenido en el caso

### **2. RESUMEN CRONOLÓGICO DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN**

- Fecha de presentación de la comunicación, queja o denuncia
- Fecha de recepción de la comunicación, queja o denuncia por parte de la Comisión de Instrucción
- Fecha de reuniones de la Comisión de Instrucción
- Fecha de apertura de sobre cerrado
- Fechas de las diferentes actuaciones de Instrucción: solicitud de informes, realización de entrevistas, etc.
- Fechas de elaboración de Informe Final de Conclusiones

### **3. HECHOS DENUNCIADOS**

- Antecedentes
- Descripción de los hechos y conductas denunciadas
- Descripción de circunstancias concurrentes y agravantes

### **4. ACTUACIONES DE INSTRUCCIÓN REALIZADAS**

- Informes solicitados
- Entrevistas realizadas a ambas partes
- Otras entrevistas realizadas a testigos, peritos/as, expertos/as, etc.
- Descripción de cualquier otra actuación de instrucción y/o prueba realizada

### **5. CONCLUSIONES ALCANZADAS**

- Pronunciamiento expreso sobre si se ha producido o no acoso en los términos establecidos en este Protocolo
- Motivación detallada y conclusiones alcanzadas

### **6. PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN DIRIGIDAS A LA DIRECCIÓN DE EPGASA**

- Presentación de propuestas, archivo de la causa, medidas de protección de la víctima, etc.), debidamente motivadas

### **7. FIRMA, LOCALIDAD Y FECHA**

- Firma de la Presidencia de la Comisión

Firma de las personas, titulares y/o suplentes, que han elaborado el Informe Final de Conclusiones