



Sistema de Igualdad OBRAS GENERALES DEL
NORTE S.A.

**PROTOCOLO FRENTE EL ACOSO
SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O
GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL
CONTRA PERSONAS LGTBI**

CONTROL DEL DOCUMENTO

Información general

Título	PROTOCOLO FRENTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL CONTRA PERSONAS LGTBI
Elaborado por:	Comisión Negociadora de Igualdad e Igualdad LGTBI

Lista de distribución

Función	Observaciones
Comité de Igualdad	Versión Editable
Personal	Versión no Editable en Servidor corporativo

Histórico de revisiones

Versión	Fecha	Observaciones
01	28/04/26	Edición Inicial conforme: <ul style="list-style-type: none">- LO 10/22 de garantía integral de libertad sexual.- Ley 2/23 de Protección Informante- Ley 4/23 de Derechos de Personas LGTBI- 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 personas LGTBI en las empresas- Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción

Estado del documento

Versión	Fecha	Estado	Responsable	Observaciones
01	28/04/26	Edición revisada Comisión Negociadora Igualdad e Igualdad LGTBI	Comisión Negociadora	

ÍNDICE

1. COMPROMISO CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL	4
2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
3. DEFINICIONES	8
3.1. Acoso Sexual	8
3.2. Acoso por Razón de Sexo y/o Género (LGTBIfobia)	9
3.3. Violencia Sexual o Ataques a la libertad sexual	14
4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	16
5. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN MEDIADORA	16
6. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO FORMAL E INFORMAL	18
7. PROCEDIMIENTO INFORMAL DE DENUNCIAS	20
8. PROCEDIMIENTO FORMAL DE DENUNCIAS	22
8.1. Fase de Iniciación	22
8.2. Fase de instrucción	24
8.2. Fase de investigación	24
8.3. Fase de resolución	27
8.4. Fase de seguimiento	28
9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	29
10. VIGENCIA, COMUNICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	30
ANEXO 1: INFORMACIÓN DENUNCIA FORMAL ACOSO SEXUAL	31
ANEXO 2: MODELO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	32

1. COMPROMISO CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL

OBRAS GENERALES DEL NORTE S.A. (en adelante OGENSA) está comprometida 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 que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, OGENSA declara que **las conductas relativas a acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual contra las personas LGTBI (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales), incluido el ciberacoso a través de medios digitales o redes sociales, representan un atentado grave** contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales, conforme a lo establecido en el artículo 15 de 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](#), 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 personas LGTBI en las empresas](#) y en la [Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción, en la que se establece la adición de una disposición adicional novena al VII Convenio General del Sector de la Construcción \(aplicable a OGENSA\) por el que se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI](#), protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

El **acoso** supone un **atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas** y se ha instalado **en las relaciones laborales**, lo que ha precisado que la legislación vigente incorpore la **necesidad de establecer protocolos en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso**. La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

En este sentido, OGENSA declara que las conductas relativas a **acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual contra las personas LGTBI (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales), incluido el ciberacoso a través de medios digitales o redes sociales, no serán toleradas en modo alguno en el seno de la organización**

Por lo tanto, OGENSA **se compromete** a:

- ❑ **No permitir ni tolerar** bajo ningún concepto **comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y /o violencia sexual contra las personas LGTBI (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales), incluido el ciberacoso a través de medios digitales o redes sociales.**
- ❑ **No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias** de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra las personas LGTBI, incluidas los cometidos en el ámbito digital que se puedan producir en la organización.
- ❑ **Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida**, así como con las debidas **garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas**, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- ❑ **Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia** ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

- ❑ **Sancionar a las personas que acosen** en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
- ❑ **Informar 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 aquéllas que realizan voluntariado o estén becadas.
- ❑ 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 OGENSA.
- ❑ En el caso de que existiera una denuncia en la que la persona denunciada quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto OGENSA no pudiera llevar a cabo la investigación de los hechos o aplicar el protocolo en su totalidad, **redirigirá la denuncia a la empresa competente a fin de que proceda a la investigación de los hechos y, en caso de constatar indicios que confirmen los hechos denunciados, adopte las medidas oportunas y el régimen disciplinario acorde a la normativa laboral aplicable**, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse

Para la consecución efectiva de este compromiso OGENSA **exige de todas las personas que integran su organización, que asuman las siguientes responsabilidades:**

- ❑ **Tratar a todas las personas** con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) **con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.**
- ❑ **Evitar comportamientos, actitudes o acciones** que sean o puedan ser **ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.**
- ❑ **Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones:** no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, OGENSA establece las siguientes **medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra las personas LGTBI (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales), incluido el ciberacoso a través de medios digitales o redes sociales** orientadas a:

- ❑ **POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO:** Confirmar una política de gestión de personas que **no tolera la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual contra las personas LGTBI (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales), incluido el ciberacoso a través de medios digitales o redes sociales.**
- ❑ **GESTIÓN DE DENUNCIAS:** Arbitrar a través del presente protocolo los **procedimientos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
- ❑ **COMUNICACIÓN:** La **difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras** del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual contra personas LGTBI.
- ❑ **SENSIBILIZACIÓN:** La realización de **campañas informativas y de sensibilización** en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual contra personas LGTBI a la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- **COMISIÓN MEDIADORA:** La designación de la Comisión Mediadora, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género, violencia sexual, así como en habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- **VALORACIÓN DE RIESGOS:** La inclusión en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, y forma e informa de ello a su personal.
- **ESPACIOS SEGUROS:** La integración la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todo su personal
- **EVALUACIÓN:** La evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI a través del Comité de Igualdad y Comité LGTBI.

2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

OGENSA promueve las 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, acoso por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza, incluidas las cometidas en el ámbito digital.**

El objetivo fundamental de este protocolo es el de **establecer las conductas susceptibles de ser consideradas como Acoso** sexual, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual, para su **prevención y su adecuado tratamiento**, sirviendo además de **guía práctica** y de referente en la organización a fin de que:

- **Todas las personas vinculadas a OGENSA 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) tengan la responsabilidad de ayudar a mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona y persona y prevenir todo tipo de acoso** sexual, acoso por razón de sexo y/o género (orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales) y violencia sexual, incluido el cometido en el ámbito digital.
- En caso de producirse, quede **garantizada la protección a la persona que lo sufra y la inmediata puesta en marcha de los procedimientos** correspondientes **para dar cauce a las denuncias** que puedan formular quienes hayan sido víctimas o testigos de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital con el objeto de investigar los hechos y, en caso de confirmar los mismos, se establezcan las acciones correctivas que permitan evitar que se repita en el futuro.
- Queden garantizados los **principios de confidencialidad, protección de los derechos de las personas informantes y/o denunciantes, testigos y personas afectadas y/o denunciadas, en relación con los derechos de no represalias, derechos de presunción de inocencia y honor** y demás principios contemplados en el epígrafe 6 del presente protocolo, así como la diligencia debida en relación con la gestión de las informaciones comunicadas a través del Canal Ético, conforme a lo establecido en la "Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético".

El protocolo Antiacoso sexual, por razón de sexo y/o género y violencia sexual **resulta de aplicación a toda la plantilla** de OGENSA independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a 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 aquéllas que realizan voluntariado.**

Podrá activar el presente protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, el **personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en OGENSA que se consideren víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y /o violencia sexual contra las personas LGTBI (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales), incluido el ciberacoso a través de medios digitales o redes sociales por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización de OGENSA.**

En estos casos, OGENSA comunicará a la empresa a la que pertenezca la víctima la activación del protocolo para que, en su ámbito, adopten las medidas y procedimientos de protección a la víctima que correspondan en base a sus políticas corporativas.

Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, podrá activar el presente protocolo el personal que, dentro del ámbito de aplicación del mismo y bajo el ámbito de dirección y organización de OGENSA, **se consideren víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y /o violencia sexual contra las personas LGTBI por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en centros de OGENSA**

En estos casos, OGENSA comunicará a la empresa de la presunta persona acosadora la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán como medida cautelar la separación física de las personas afectadas.

A tal efecto, las **empresas externas contratadas que desarrollen su trabajo en centros de OGENSA, serán informadas de la existencia de este protocolo como documento de Coordinación de Actividades Empresariales.**

El protocolo **será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual que se producen durante el trabajo, en relación con 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 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;
- 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 de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el **alojamiento proporcionado** por la persona empleadora;
- f) en los **trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.**

En cuanto al **acoso y la violencia contra personas LGTBI** (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales), conforme a lo establecido en el RD 1026/2024, el **ámbito de aplicación, también se extenderá a personas que soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición proveedores, clientes y visitas.**

En consecuencia, se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una **vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos** que pudieran plantearse en esta materia en el seno la organización.

Todo este procedimiento se plantea **sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.**

3. DEFINICIONES

El **acoso** debe crear objetivamente un **ambiente incómodo e ingrato de trabajo** y se caracteriza porque se trata de **comportamientos indeseados por la persona objeto de los mismos.**

Se ha de tener en cuenta que **un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso** y que este tipo de conducta **puede darse tanto entre compañero/as con el mismo nivel jerárquico como entre responsables y subordinado/as**, o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

El 21 de junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó en Ginebra el Convenio para la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adhiriéndose España el 25 de mayo de 2022, tal y como recoge el BOE de 16 de junio de 2019. 2022. A los efectos de la Convención,

- La expresión "**violencia y acoso**" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos o prácticas, ya sea que se produzcan una o varias veces, que tienen por objeto, causan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluyen violencia y acoso por motivos de género, y
- La expresión "**violencia y acoso por razón de género**" designa la violencia y el acoso que se dirigen contra personas por razón de su sexo o género, o que afectan desproporcionadamente a personas de un determinado sexo o género, e incluye el acoso sexual.

No obstante, cabe distinguir **diferencia entre el Acoso Sexual, el Acoso por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales) o ciberacoso.:**

3.1. Acoso Sexual

*El acoso sexual es, según el Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

- **CONDUCTAS VERBALES DE ACOSO SEXUAL:**
 - **Bromas sexuales** ofensivas y comentarios sobre la **aparición física o condición sexual** de la trabajadora o el trabajador.
 - **Comentarios sexuales obscenos.**
 - Preguntas, descripciones o comentarios sobre **fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.**
 - Formas **denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.**
 - Difusión de **rumores sobre la vida sexual de las personas.**
 - **Comunicaciones indeseadas** (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) **de contenido sexual y carácter ofensivo.**
 - Invitaciones o **presiones para concertar citas o encuentros sexuales.**
 - Invitaciones, **peticiones o demandas de favores sexuales** cuando estén **relacionadas, directa o indirectamente,** a la carrera profesional, la mejora de las **condiciones de trabajo** o la conservación del **puesto de trabajo.**
 - **Invitaciones persistentes** para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- **CONDUCTAS NO VERBALES DE ACOSO SEXUAL**
 - **Exhibición de imágenes,** gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de **contenido sexualmente explícito o sugestivo** por medios físicos o digitales.
 - **Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.**
 - Cartas, notas o **mensajes** de correo electrónico **de carácter ofensivo de contenido sexual.**

- **CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO DE ACOSO SEXUAL**
 - **Contacto físico deliberado y no solicitado** (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) **o acercamiento físico excesivo o innecesario.**
 - **Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas** con la persona de forma innecesaria.
 - **Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.**
 - **Agresiones físicas**

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que **no son deseadas por la persona que es objeto de ellas,** por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

3.2. Acoso por Razón de Sexo y/o Género (LGTBIfobia)

*El acoso por razón de sexo y/o género es 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.** (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

Así mismo, como consecuencia de 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, se amplía la consideración de **acoso por razón de sexo y/o género a los comportamientos intimidatorios, degradantes u ofensivos por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.**

Así, conforme a las definiciones contenidas en el artículo 3 de 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:

- **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.
- **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, gays 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.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo y/o género **supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.**

A título de ejemplo, se relacionan con acoso por razón de sexo y/o género las siguientes conductas:

● **CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO**

- Uso de conductas **discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre**, con personas **lesbianas, gays, transexuales o bisexuales (LGBTI)**, o con cualquier otra orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales con la que se identifiquen.
- Utilización de **humor sexista o por razón de género**. Bromas y comentarios sobre las **personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo/género** como estereotipo social o cultural.
- Comportamientos que busquen la **vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual**.
- Uso de **formas denigrantes u ofensivas para dirigirse** a personas de un determinado sexo/género.
- **Ridiculizar y despreciar** las **capacidades, habilidades y potencial intelectual de un determinado sexo/género**.
- Evaluar el trabajo de las personas con **menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales con la que se identifiquen**.
- **Asignar tareas** o trabajos por **debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razones de sexo/género**.
- Trato **desfavorable por razón de embarazo, la maternidad** o el cuidado del menor.

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a **tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso** de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las **condiciones de trabajo**.
 - Las **medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, con fines degradantes** (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
 - **Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas** por su sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales con la que se identifiquen o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **CONDUCTAS LGTBIFÓBICAS**

▣ Definición de LGTBifobia

Cualquier **conducta realizada por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y/o características sexuales** de una persona que **tenga por objeto o tenga por efecto atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto**.

A fin de identificar las conductas susceptibles de ser **consideradas como acoso y/o conducta discriminatoria LGTBifóbica**, se tendrán en cuenta a las siguientes definiciones:

- ▣ **LGTBI:** Personas que se identifican como Lesbianas* Gays*, Bisexuales*, Transexuales** y/o Intersexuales***.
- ▣ **Discriminación LGTBifóbica directa:** situación en la que **una persona es, ha sido o puede ser tratada**, por su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera menos favorable que otra en situación similar.
- ▣ **Discriminación LGTBifóbica indirecta:** situación en la que una **disposición, criterio, interpretación o práctica** aparentemente neutral puede dar como resultado que las personas que se consideran lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, no binarias o de género fluido se encuentren en particular **desventaja en comparación con las personas que sí lo son**.
- ▣ **Orden de discriminación LGTBifóbica:** cualquier **instrucción que implique discriminación**, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- ▣ **(*) Orientación sexual:** **Atracción emocional, romántica y/o sexual** hacia personas de diferente género (heterosexual), hacia otra mujer (lesbiana), personas de su mismo género (gay), por más de un género (bisexual)
- ▣ **(**) Trans:** Identidad de género por la que las **personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado** identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación afectivo sexual, por tanto, cabría la posibilidad de que una persona trans fuera heterosexual, homosexual o bisexual. **Hay personas trans que sienten que tienen que atravesar por un proceso de reasignación total de sexo**, otras en cambio se identifican con un sexo y un género en concreto, pero no creen que para ello tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgica.
- ▣ **(***) Intersexualidad:** Condición por la que **personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas una anatomía sexual**, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico **que no se ajusta a las definiciones** socialmente prescritas de los **cuerpos masculinos o femeninos**.

- ≡ **Represalia discriminatoria LGTBifóbica:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamo, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, reducir o denunciar la discriminación o acoso a que está sometida. sometido o fue sometido/a por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- ≡ **Identidad Sexual:** Es el componente que determina **saberse binario (hombre o mujer) o no binario**, como la **conciencia de quien uno es**.
- ≡ **Expresión de género:** La expresión de género es el **conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género**, sea de forma normativa (**acorde con la identidad de género del individuo**) o no normativa. Aunque esta no depende de la orientación sexual, sí que está directamente condicionada por ella debido a los estereotipos sexuales.
- ≡ **Características sexuales:** **representación externa de nuestro género**. Es la **forma en la que utilizamos determinados elementos para expresar hacia el exterior quiénes somos**. Pueden ser elegidos a propósito, como puede ser la forma del pelo, la ropa que se use o los pronombres, mientras que **otros surgen de forma más natural** (p.e. expresión de manos, forma de hablar, forma de andar tener desarrollo mamario, vello facial ...).

▣ Tipos de Conductas LGTBifóbicas:

- **Conductas LGTBifóbicas:** Se identifican las siguientes:
 - **Homofobia cognitiva:** Situaciones en las que se **asocie a los LGTBI como personas enfermas o antinaturales** por su orientación sexual, asociadas a una serie de ideas negativas muy influenciadas por los estereotipos y creencias.
 - **Homofobia afectiva:** Situaciones de **rechazo por estar al lado de alguien que pertenezca a un LGTBI** por una simple cuestión gestual o de apariencia, como puede ser el llamado amaneramiento o que desarrollan sentimientos de miedo, vergüenza, asco entre otros, hacia la homosexualidad.
 - **Homofobia conductual:** Situaciones por las que las personas LGTBI padezcan **comportamientos negativos, desde chistes hasta agresiones o situaciones de marginación** que pueda ser también institucional, por las que no se protejan sus derechos o se les ponga trabas para alcanzar los derechos de otros colectivos.

Este **tipo de homofobia conductual** se puede manifestar además en:

- **Interior:** Desde todos los **ámbitos sociales se lanzan mensajes acerca de los LGTBI**, sobre su orientación sexual y conductas como negativas y perjudiciales para la sociedad. Estos mensajes suelen desembocar en la **marginación de las personas** de orientación sexual diferente, con consecuencias nefastas que acaban con la **autoestima** y, además, **de la invisibilidad social se provoca la invisibilidad personal**.
- **Exterior:** Son todas aquellas manifestaciones conductuales negativas hacia los LGTBI ya sean **físicas, emocionales o verbales**.
- **Bifobia:** Las personas **bisexuales** que pudieran padecer un doble rechazo parte de heterosexuales, e incluso de otros colectivos, al no definir su orientación sexual claramente.
- **Plumofobia:** Es el rechazo que causa el supuesto **amaneramiento** (roles y gestos femeninos) por parte, por ejemplo, de los hombres gays, o de los modales bruscos (roles y gestos masculinos) por parte de mujeres lesbianas.

- **Lesbofobia:** Además de todos los problemas que pudiera arrastrar por su condición sexual, al grupo de **lesbianas** se le sumasen el hecho de ser **mujeres** y todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la invisibilidad social de la mujer.
- **Transfobia:** La transfobia es el miedo, el odio, la falta de aceptación o la incomodidad que experimenta una persona ante las **personas transgénero**, consideradas transgénero o cuya expresión de género no se ajusta a los roles de género tradicionales. Así, es un concepto que hace referencia a las actitudes, comportamientos y acciones violentas a través de las cuales se expresa **odio, intolerancia o menosprecio hacia la diversidad de maneras en las que el género y el sexo biológico se relacionan**. Dicho de otro modo, las personas que manifiestan transfobia discriminan a personas transgénero en general por el hecho de serlo, siendo estas últimas personas que escapan a las identidades de género binarias tradicionales (hombre o mujer con genitales masculinos o femeninos, respectivamente).

▣ Conductas LGTBIfóbicas:

- Hacer **chistes y comentarios** sobre personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido realizadas por personas del otro sexo o género.
- Uso de **formas despectivas u ofensivas** para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.
- Uso de **humor sexista u homofóbico**, tanto en forma de dibujos, mensajes, chistes, videos, etc.
- **Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, destrezas y potencial** intelectual de mujeres o personas que no se ajusten a la “heteronorma”.
- **Valorar el trabajo de personas con desprecio**, de forma injusta o sesgada, en función de su sexo, identidad, expresión de género o su inclinación afectiva.
- Realizar **insinuaciones, comentarios o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual** de una persona con el fin de dañar su imagen o su reputación profesional.
- **Negarse a nombrar a una persona trans como desee o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no correspondan al género** que la identifica.
- **Expulsar y/o interrogar a personas trans por estar en un determinado baño/vestuario**.

3.3. Violencia Sexual o Ataques a la libertad sexual

▣ Definición de violencia sexual

- La Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, considera violencias sexuales los **actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena**, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Así mismo, también contempla violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la **difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual**.

■ Definición de delito contra la libertad sexual

- Cualquier **acto que atente contra la libertad o indemnidad sexual de una persona realizado sin su consentimiento es constitutivo de un delito de agresión sexual**. El núcleo central es la falta de consentimiento de la víctima.
- Comprende las **agresiones sexuales, la violación, el exhibicionismo y provocación sexual, la prostitución, la explotación sexual y la corrupción de menores**.
- Se protege el bien jurídico de la libertad, en su vertiente de autodeterminación sexual. Es decir, la **capacidad de toda persona adulta de decidir realizar o no determinadas conductas o mantener o negarse a mantener, relaciones sexuales concretas con otros**.
- Supone, en definitiva, **proteger, indirectamente los derechos inherentes a la dignidad de la persona y el derecho al libre desarrollo de la personalidad en materia sexual**.

• CONDUCTAS DE AGRESIÓN SEXUAL O VIOLENCIA SEXUAL

- Se **presume que hay agresión sexual en los actos sexuales que se realicen empleando violencia, intimidación, o con abuso de una situación de superioridad o vulnerabilidad de la víctima, o sobre personas privadas de sentido o de cuya situación mental se abusase y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad**.
- Se trata de una «presunción de actos de agresión sexual», aunque no medie violencia o intimidación. **El aprovechamiento de su estado que le priva de prestar el consentimiento es lo que cualifica la agresión sexual**.
- También quedan comprendidos en este ámbito las **violencias sexuales cometidas en el ámbito digital (difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, pornografía no consentida y extorsión sexual)**.
- Por último, se incluye el **feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales**.

• CONDUCTAS DE CIBERACOSO O ACOSO VIRTUAL

- Aquellas **situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo** que se puedan **producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones** que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- La acción de llevar a cabo **amenazas, hostigamientos, humillación u otro tipo de molestias realizadas por una persona contra otra persona por medio de tecnologías** telemáticas de comunicación (internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, online, etc).
- **Difusión de rumores** falsos o conductas socialmente censurables a través de medios tecnológicos de la información y/o de la comunicación.
- **Envío de fotografías o vídeos privados de contenido sexual o sugestivo** a través de medios tecnológicos de la información y/o de la comunicación.
- **Suplantación de la identidad** de una persona para hacer comentarios en su nombre o para la creación de cuentas de correo, perfiles falsos en web o redes sociales.
- **Enviar mensajes ofensivos, amenazantes u hostigadores** en medios telemáticos.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

OGENSA a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de su plantilla, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para **defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad**, ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

1. OGENSA **rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso y/o violencia sexista o por razones de género** en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, **sin atender a quién sea la víctima o la persona agresora**.
2. Todas las personas trabajadoras **tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado**, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la **ayuda a la persona que lo sufra**, estableciendo las **medidas disciplinarias** oportunas y aquellas, de carácter corrector, **que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse**.
3. Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que **este tipo de denuncias** se tramitarán observando un **riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad** que quedarán garantizados a través de este protocolo.
4. **Garantía de objetividad y neutralidad** que quedarán garantizados a través del nombramiento de una Comisión Mediadora colectiva que evite el posible conflicto de intereses y que tramitará las denuncias sin demoras indebidas, dando audiencia imparcial y tratamiento justo a todas las personas afectadas.
5. Por tanto, quedan **expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y /o violencia sexual contra las personas LGTBI (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales), incluido el ciberacoso a través de medios digitales o redes sociales, incluidas las cometidas en el ámbito digital**, siendo consideradas como **falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario** contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
6. Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo identificado como una conducta de acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual, es fundamental que la **persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien** el caso **a través de los procedimientos que se indican en el presente protocolo** para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.
7. A través del registro "Adhesión Canal Ético OGENSA." **todas las personas pertenecientes a la organización** son puestas en conocimiento y advertidas de la **tipificación de infracciones y del carácter vinculante de la confidencialidad y del deber de delación a través de CANAL ÉTICO de aquella infracción o incumplimiento normativo del que pudiera tener constancia a través de cualquier vía de comunicación**, en la medida en que esté sustentado en un principio de prueba (documental, testifical, informática...) que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, con carácter indiciario.

5. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN MEDIADORA

Se **designa como equipo mediador** en OGENSA a la "**Comisión Mediadora**" como **órgano de control y gestión de las consultas o denuncias planteadas** ante cualquier situación de posible acoso laboral.

La "Comisión Mediadora" estará formada por la **función Responsable de Recursos Humanos y/o aquella persona nombrada por la Dirección de la empresa y por personas nombradas** en acta formalizada al efecto **por parte del Comité de Igualdad (en ausencia o ante conflicto de intereses)**.

Estas personas deberán reunir las debidas **condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento**.

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, a fin de garantizar la **evitación de conflictos de intereses**.

En este sentido, las personas que forman parte de la Comisión Mediadora, cumplirán de manera exhaustiva la **imparcialidad respecto a las partes afectadas**, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguineidad 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, deberán abstenerse de actuar.

Adicionalmente, esta Comisión Mediadora, **podrá solicitar la incorporación de una persona experta externa** que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Por lo tanto, la Comisión Mediadora deberá **actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta** en este ámbito. Deberá **actuar con absoluta discreción y confidencialidad** sobre el problema que se le expone, **firmando** el compromiso de confidencialidad establecido como **Anexo 2** del presente protocolo.

OGENSA **dispone de un "Canal Ético"** de comunicación accesible **a través de la herramienta <https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home>** (mediante acceso accesible a través de página de inicio de la web corporativa www.ogensa.com), que permite comunicar, **con carácter confidencial** cualquier situación de posible acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual a los miembros de la "Comisión Mediadora", quienes **recibirán las denuncias, investigará las potenciales conductas de acoso y gestionará el proceso** de tramitación y resolución de las cuestiones planteadas.

Estas comunicaciones serán recibidas y tratadas, **de forma confidencial**, conforme a lo establecido en la "Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético", de acuerdo a lo establecido en la Ley 2/23 de Protección del Informante.

La "**Comisión Mediadora**" asumirá para la aplicación del presente protocolo las siguientes **funciones**:

- **Recibir las denuncias** de posible acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual o de violencia sexual contra personas LGTBI
- **Atender** a la persona que solicita ayuda, **a la mayor brevedad**.
- **Investigar los casos de forma objetiva y neutral**, con discreción y rigurosa **confidencialidad**.
- Recomendar la **adopción de medidas cautelares**, si fuese preciso.
- **Proponer**, en su caso, el **asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión**.
- **Velar por las garantías** comprendidas en este protocolo.
- Elaborar el **informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción**.
- **Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas** como consecuencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual contra personas LGTBI

- **Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones** y de lo contemplado en el presente protocolo.
- Reunirse cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones, así como **llevar a cabo la evaluación y seguimiento del presente protocolo.**

Para **pedir información y asesoramiento** OGENSA pone a disposición de empleado/as una **cuenta de correo para el contacto con los miembros de la Comisión Mediadora: IGUALDAD@OGENSA.ES**, que permite realizar consultas relativas al protocolo o solicitudes de información relativas al ámbito del acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual.

6. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO FORMAL E INFORMAL

▣ CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO A LA INTIMIDAD:

- **Principio de confidencialidad:** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello **supone la no inclusión en los expedientes de datos personales**, indicación expresa a las personas que intervengan de la **obligación de guardar secreto** sobre el tema, **custodia** de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen **obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas**, en proceso de investigación, o resueltas, conforme Modelo de Confidencialidad establecido al efecto (ver Anexo 2). **No obstante**, los datos de las personas que efectúen la comunicación, como de las investigadas **podrán ser facilitados tanto a las autoridades competentes**, en la medida en que fueren requeridos como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia y siempre con estricto cumplimiento de las normas aplicables sobre protección de datos de carácter personal y Ley 2/2023 de protección del informante.

- **Principio de respeto y protección de la intimidad:** El procedimiento tiene que proteger la **intimidad de la persona víctima del acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI**, como de todas las **personas implicadas** en el procedimiento (**testigos, personas que intervienen en el procedimiento de investigación y personas investigadas**).

▣ CELERIDAD Y DILIGENCIA ANTE CONFLICTO DE INTERESES:

- **Principio de agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución:** Tramitación con la **máxima urgencia en el plazo máximo establecido en el presente protocolo para la resolución de denuncias** recibidas por la Comisión Mediadora, **respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.**
- **Principio de evitación de conflicto de intereses:** Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas. En **caso de denuncia que afecte a alguno de los miembros de la Comisión Mediadora**, la **tramitación corresponderá a un miembro diferente** de la Comisión Mediadora.

▣ RESPETO A LA DIGNIDAD Y PRESUNCIÓN DE INOCENCIA:

- **Principio de protección de la dignidad de las personas y de contradicción:** Se **protege la dignidad tanto de la persona víctima del acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI**, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

En la tramitación e investigación que se realice se **garantizarán los derechos a la dignidad, a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia** de las personas investigadas y afectadas. Así mismo, se respetará el **principio de contradicción** a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Así mismo, se **respetará el principio de contradicción** a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

La **persona denunciada tiene derecho a ser informada de la existencia de una denuncia, sin perjuicio de que, en los casos en que exista un riesgo importante de que dicha notificación ponga en peligro la eficacia** de la investigación (p.e. eliminación de pruebas, presión a testigos, ...) se podrá retrasar la notificación a la persona denunciada el tiempo imprescindible mientras subsista ese riesgo, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023 de protección del informante.

En todo caso, **todas las partes implicadas, tienen derecho a ser escuchadas** y tenerse en cuenta los testimonios y/o argumentos, así como aportar pruebas y/o testigos que permitan acreditar dichos testimonios, conforme al principio de contradicción (**derecho a confrontar las pruebas que se presenten en su contra**) y a fin de que la investigación y resolución propuesta por la Comisión Mediadora cuente con las garantías de cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas.

■ GARANTÍA DE NO REPRESALIAS, SEGURIDAD Y MEDIDAS CAUTELARES:

- **Principio de garantía de no represalias:** Se asegurará que las víctimas y/o personas que planteen una denuncia **por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso** en materia de acoso **no serán objeto de represalias, intimidación o persecución**, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida, al igual que los testigos por sus declaraciones. En este sentido, queda **expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia**, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- **Se protegerá a la víctima ante posibles represalias**, cuidado de su seguridad y salud ante posibles consecuencias físicas o psicológicas, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

Las consultas o comunicaciones no serán objeto de represalias **siempre y cuando se realicen de buena fe**. La buena fe se demuestra mediante la **aportación de evidencias que acrediten la comisión de los hechos denunciados o la posibilidad de que vayan a cometerse**.

Si cualquier persona que tras haber realizado una consulta o comunicación de buena fe es objeto de represalias deberá **ponerlo inmediatamente en conocimiento a la Comisión Mediadora**.

- **Principio de seguridad:** Contemplar la **participación y/o consulta/asesoramiento de los servicios de prevención de riesgos laborales** en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, **a fin de evaluar e integrar medidas de seguridad laboral en la medida en que se identifiquen riesgos personales y/o psicosociales** a las personas afectadas.

- **Principio de medidas cautelares y de restitución de las víctimas:** Estas medidas podrán ser tomadas **cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI.**

En función de las circunstancias se **valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora**, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso. Se **puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo**, preferentemente de la presunta persona agresora o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

Establecimiento de **pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.**

Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la **atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.**

Si el **acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima**, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- **Difusión del protocolo:** las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

7. PROCEDIMIENTO INFORMAL DE DENUNCIAS

Este procedimiento se iniciará una vez que **cualquier persona de la Comisión Mediadora**, como función encargada para la tramitación de las denuncias, tenga **conocimiento de forma verbal de la situación susceptible de ser considerada de acoso** sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual, **siempre que no se formalice como una denuncia (en cuyo caso se gestionaría conforme al procedimiento formal de denuncias, tal y como se describe en el epígrafe 8 del presente protocolo).**

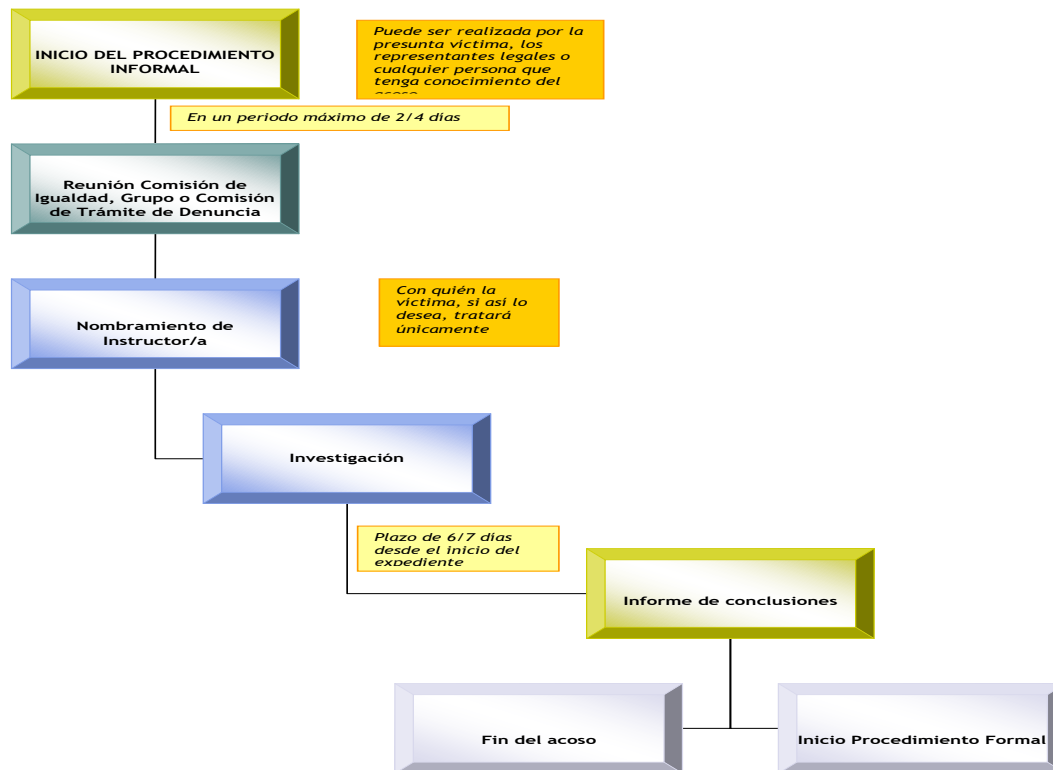
Esta **fase es potestativa** para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es confirmar, en su caso, la tipificación de la situación como una conducta de acoso, así como resolver la situación de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de la situación y alcanzar una solución aceptada por la víctima; en otro caso, ésta podrá instar un procedimiento formal.

Esta comunicación puede ser realizada **por la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento** de la situación.

El **objetivo del procedimiento informal** es confirmar los hechos comunicados con la persona informante y/o la víctima, así como recabar su testimonio, pruebas y/o testigos, a fin de **confirmar con ésta si ratifica su deseo o no de iniciar el procedimiento formal de denuncia.**

La comunicación debe **realizarse discretamente a alguna de las personas que configuran la Comisión Mediadora en un plazo máximo de 2 días laborables** a fin de que ésta convoque una **reunión de la Comisión Mediadora en un plazo máximo de 4 días** en la que nombrará dentro de la Comisión Mediadora a la/s **persona/s encargada/s de la función instructora del expediente informal** (quien/es habrá/n firmado el compromiso de confidencialidad establecido como **Anexo 2** del presente protocolo), y quien/es será/n con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

El siguiente flujograma describe el procedimiento informal:



La **función instructora** en el proceso de investigación del procedimiento informal:

- ❑ **Documentará** las conclusiones derivadas de la entrevista con la persona informante y/o la víctima a través del **Anexo 1 “Información denuncia formal de acoso”** a fin de que la misma **ratifique su deseo o no de solicitud el inicio del protocolo formal** de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI.
- ❑ En su caso, adjuntará **acta de las posibles actuaciones llevadas a cabo, así como de las** entrevistas que pudiera mantener firmadas por las personas declarantes o comparecientes a fin de que se confirme o se desestime la denuncia formal.
- ❑ Elaborará un **informe de conclusiones y/o propuestas para su validación por parte de la Comisión Mediadora.**
- ❑ Así, en el **caso de que una denuncia no sea presentada directamente por la víctima, y se trate de una situación de acoso y la violencia contra las personas LGTBI, se debe incluir su consentimiento expreso e informado** para iniciar las actuaciones del protocolo, conforme al citado Anexo 1 “Información denuncia formal de acoso”
- ❑ No obstante, en el **supuesto de que como consecuencia de la investigación realizada existan indicios de una situación de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI** a través de pruebas recabadas que acrediten dicha situación más allá del testimonio de la víctima, **con independencia de que la víctima haya manifestado su solicitud de no iniciar el procedimiento formal, la Comisión Mediadora podrá iniciar de oficio el procedimiento formal** de denuncias a través del Canal Interno de Denuncias (ver epígrafe 8), **si bien respetando la identidad de la víctima**, a fin de poder tramitar la propuesta de expediente informativo.

Así, en un **plazo máximo de 7 días laborables** desde el inicio del expediente, **se dará por finalizado el procedimiento informal**, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, que **podrán conllevar incluso la apertura del procedimiento formal** (ver epígrafe 8).

Todo el **procedimiento será urgente y confidencial**, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión Mediadora.

8. PROCEDIMIENTO FORMAL DE DENUNCIAS

El procedimiento formal constará de las siguientes fases a fin de dar cumplimiento de lo establecido en Directiva (UE) 2019/1937 [en adelante Directiva Whistleblowing] y a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción [en adelante **Ley de Protección del Informante**].

8.1. Fase de Iniciación

Este procedimiento se iniciará a través de una **denuncia formalizada**, a través del Canal Ético <https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home> (mediante acceso accesible a través de página de inicio de la web corporativa www.ogensa.com) **o como continuación al proceso informal** conforme a lo establecido en el epígrafe 7 del presente protocolo.

También podrán iniciar el procedimiento formal a través del **Sistema Interno de Información/Canal Ético cualquier persona sometida al ámbito de aplicación del presente protocolo que tenga conocimiento** de conductas de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI, en la medida en que la comunicación que formalice esté **sustentada en un principio de prueba (documental, testifical, informática...)** que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, **con carácter indiciario**. Dicha conducta será puesta en conocimiento de la Comisión Mediadora, a través del Canal Ético <https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home>

Así, a **través del registro “Adhesión Canal Ético OGENSA.”** todas las personas pertenecientes a la organización son puestas en conocimiento y advertidas de la tipificación de infracciones y **del carácter vinculante de la confidencialidad y del deber de delación a través de CANAL ÉTICO** <https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home> **de aquella infracción o incumplimiento normativo (incluidas conducta de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI) del que pudiera tener constancia a través de cualquier vía de comunicación, en la medida en que esté sustentado en un principio de prueba** (documental, testifical, informática...) que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, con carácter indiciario.

Por lo tanto, si la denuncia se recibiese de forma escrita ante algún canal no contemplado dentro de los establecidos en el del Sistema Interno de Información/Canal Ético (p.e. correo electrónico, mensaje, carta, comunicado, ... ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o cualquier otra persona de OGENSA.), la persona receptora de la misma, **debe remitirla a la Comisión Mediadora de forma inmediata, o a más tardar en un plazo no superior a 2 días laborables**, a través del **Sistema Interno de Información/Canal Ético** <https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home> (mediante acceso accesible a través de página de inicio de la web corporativa www.ogensa.com), guardando la debida confidencialidad sobre la misma.

Las denuncias que se comuniquen a través del **Sistema Interno de Información/Canal Ético**, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”, serán **recibidas por el Responsable del Sistema Interno de Información** de OGENSA que será el órgano responsable de efectuar, tras un análisis preliminar de la comunicación el **triaje que permita, en caso de estar asociadas a conductas de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI, su asignación directa a la Comisión Mediadora quien se encargará de su tramitación y propuesta de resolución.**

La **denuncia** deberá **contener, al menos, la siguiente información**, conforme a lo establecido en el **Anexo 1 “Información denuncia formal de acoso”** del presente protocolo:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma, salvo que la denuncia desee realizarse de forma anonimizada.
- **Identificación de la persona denunciada** y/o puesto que ocupa*.
- **Identificación de la presunta víctima** y/o puesto que ocupa*.
- Una **descripción cronológica y detallada de los hechos** (Descripción cronológica y detallada de los hechos (personas implicadas, testigos, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.) *)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación/información/pruebas que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- **Firma y/o validación del formulario de la persona denunciante** en prueba de conformidad, aceptando la cláusula de protección de datos personales.
- Asimismo, en el **caso de que una denuncia no sea presentada directamente por la víctima, y se trate de una situación de acoso y la violencia contra las personas LGTBI, se debe incluir su consentimiento expreso e informado** para iniciar las actuaciones del protocolo.

En la medida en que **el escrito no contuviera la información mínima a contener** (ver aspectos indicados con (*)), **la Comisión Mediadora** de OGENSA a través del **Sistema Interno de Información/Canal Ético**, **solicitará la información pendiente** a la persona que haya notificado la denuncia formal y/o facilitando el formulario establecido para la denuncia (ver Anexo 1) a fin de recabar la información precisa para iniciar el procedimiento formal, si bien posteriormente también podrá requerir más información a la persona informante a fin de recabar las pruebas y/o testigos que permitan investigar los hechos.

No podrán ser consideradas, a los efectos del presente procedimiento formal, aquellas denuncias que no se planteen a través de los canales identificados como Sistema Interno de Información/Canal Ético <https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home> mediante acceso accesible a través de página de inicio de la web corporativa www.ogensa.com), a fin de garantizar la puesta en conocimiento y gestión por parte de la **Comisión Mediadora acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI** o aquellas comunicaciones que no contengan en la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI.

Las **denuncias deberán estar sustentadas en un principio de prueba** (documental, testifical, informático..) que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, con carácter indiciario.

Una vez recabada la información formal de denuncia, la Comisión Mediadora (como responsable del sistema interno de información para denuncias de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBII) **iniciará la fase de instrucción**, confirmando el envío de acuse de recibo a la persona informante en el plazo no superior a 7 días, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023 de protección del informante y a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”.

8.2. Fase de instrucción

Se denomina Instructora a la **función que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias** de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBII.

Esta función se **designará cada vez que se presente una denuncia** y estará formado por aquella/s persona/s **integrantes de la Comisión Mediadora** que decida ésta para la investigación de los hechos.

Las personas que compongan la **Comisión Instructora** y se vean involucradas en un proceso por acoso, pertenezcan al mismo departamento o tenga un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a la persona denunciante o denunciada, no podrán formar parte del proceso de tramitación ni investigación. En este caso se nombrará a otra persona de la Comisión Mediadora para que sustituya a su compañera o compañero. **Por lo tanto, no podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.**

Así, la fase instructora se **inicia con el nombramiento de la función instructora de la Comisión Mediadora** (como responsable del sistema interno de información para denuncias de acoso, atendiendo al **principio de conflicto de intereses** – ver epígrafe 6 del presente protocolo y que firma el **compromiso de confidencialidad** establecido como Anexo 2 del presente protocolo), a fin de que **practique cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados**, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, archivando tanto las comunicaciones con la persona informante, como los registros obtenidos durante la investigación, como los aportados por las partes afectadas en el **Sistema Interno de Información/Canal Ético**. - Gestor del Canal Ético, conforme a lo establecido en la “Política Sistema Interno de Información - Procedimiento de Gestión de Informaciones - Reglamento del Canal Ético”

En este sentido, **se notificará a la persona informante** a través del Canal Ético <https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home> (mediante acceso accesible a través de página de inicio de la web corporativa www.ogensa.com) el estado de instrucción de su denuncia.

8.2. Fase de investigación

En esta fase, la función instructora procederá a **entrevistar/tomar declaración a las personas implicadas en la denuncia**, a fin de recabar pruebas y acreditar la veracidad y dimensión de los hechos denunciados.

Para ello, procederá a **concretar una fecha y hora para la realización de la misma**, en el formato que resulte más adecuado acorde a las circunstancias (presencial de forma telemática o telefónica) de forma que resulte lo más confidencial posible.

En cuanto **al orden de convocatoria**, si bien habrá de atenderse a las particularidades de cada caso, en cuestión de la organización de las reuniones en días/momentos que lo hagan posible para ambas partes, se sugiere que el orden de convocatoria sea el que se plantea a continuación:

- **Persona informante**, a fin de que confirme los hechos comunicados y las pruebas y/o testigos aportados al respecto, en la medida en que las comunicaciones deberán estar sustentadas en un principio de prueba (documental, testifical, informática...) que permita acreditar los hechos comunicados, al menos, con carácter indiciario.
- **Presunta Víctima** de los hechos comunicados, en el caso de que difiera de la persona informante, a fin de que ratifique los mismos.
- **Testigos aportados por la persona informante**, en su caso, como medio de prueba para acreditar los hechos objeto de investigación.
- **Persona sobre la que se informa y/o denunciado/a**, a fin de poner en su conocimiento que se han comunicados hechos que la involucran, y a fin de que tenga derecho de contradicción y de aportar las pruebas y testigos que permitan defenderse en relación con los hechos comunicados.
- **Testigos aportados por la persona sobre la que se informa**, en su caso, como medio de prueba para acreditar la versión aportada por ésta en relación con los hechos que se le imputan y son objeto de investigación.

El **orden sugerido** atiende a **cumplir con todos los principios y garantías que asisten a las partes**, si bien se propone que sea la persona sobre la que se informa a la que se tome declaración en última instancia a fin de poder consultarle sobre todas las declaraciones y pruebas recabadas en relación con los hechos que se le imputan, para evitar la posible destrucción de pruebas durante el proceso de investigación, así como evitar la potencial presión que pueda ejercer sobre testigos de los hechos.

En cuanto a la toma de contacto inicial con las personas a las que se vaya a tomar declaración, la función instructora deberá **informar a la persona entrevistada sobre los derechos y garantías que le asisten en el marco del proceso**, además de enfatizar especialmente en la importancia de mantener la confidencialidad en todo momento.

Así, en la convocatoria a la entrevista, se aludirá al **derecho que asiste a la persona convocada a que asista también un miembro de la representación legal de personas trabajadoras y/o a la asistencia de una persona de su confianza o bien, en el caso de la persona sobre la que se informa, de su derecho a la presencia de una asistencia letrada** bajo su responsabilidad y cargo, que estarán también adheridos a un deber de sigilo que deberán formalizar, en la medida en que acudan a dicha entrevista y/o toma de declaración, **firmando tanto declarantes como acompañantes el compromiso de confidencialidad** establecido al efecto en el presente protocolo (Anexo 2 “Compromiso de Confidencialidad”) que también contempla las políticas de protección de datos asociadas al tratamiento, así como la obligación de sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

A partir de ese momento, **en todo el procedimiento** tramitado ante la Comisión Mediadora, **se omitirá el nombre** de la presunta víctima, del presunto/a o presunto/as agresor/as así como el de los testigos, sustituyendo éstos por **códigos alfanuméricos/clave**.

Las **declaraciones prestadas se recogerán documentalmente** y una vez leídas serán firmadas y/o validadas por la persona autora de las mismas.

No obstante, **se contempla que la toma de declaración podrá ser telefónica y/o a través de videoconferencia, pudiendo ser grabada**, en aras a salvaguardar los derechos y garantías que asisten a la persona declarante, y cumpliendo en todo caso con la legislación en materia de protección de datos. En este sentido, y para llevar a cabo dicha grabación, será necesario el **consentimiento previo de el/la interesado/a, debiendo quedar convenientemente registrado al inicio de la grabación**.

En el supuesto de que el **número de testigos propuestos fuese elevado** podrá solicitarse por la/s persona/s instructora/s a los proponentes que elijan a aquellos que consideren de mayor importancia para el esclarecimiento de los hechos investigados.

Las personas que sean requeridas deberán **colaborar con la mayor diligencia posible**.

Así mismo, y en la medida en que se pudieran aportar pruebas (fotografías, vídeos, audios, documentos, correos, ...) por alguna de las partes, éstas también formarán parte del proceso de investigación y se archivarán en el Sistema Interno de Información junto con las declaraciones como evidencias del proceso de investigación.

Cuando en el marco de una comunicación o investigación interna resulte necesario utilizar imágenes obtenidas a través de sistemas de videovigilancia como medio de prueba, y a fin de garantizar su validez y disponibilidad, se adoptarán las actuaciones necesarias para formalizar, en su caso, el inicio del correspondiente expediente disciplinario o procedimiento interno dentro de los plazos legalmente establecidos, procurando que dicha formalización se produzca en un plazo inferior a 30 días, a fin de evitar la pérdida de la evidencia por aplicación de los plazos máximos de conservación de las imágenes, todo ello de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

En todo caso, el acceso, conservación y, en su caso, aportación de dichas imágenes se limitará a las personas estrictamente habilitadas y por el tiempo imprescindible, aplicando los principios de minimización, limitación de la finalidad, confidencialidad y seguridad, y garantizando que su utilización se circunscribe a la investigación de los hechos comunicados y, en su caso, al ejercicio de acciones disciplinarias o legales procedentes.

El **procedimiento deberá ser rápido**, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada.

Se debe **garantizar la audiencia a las partes implicadas**, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y estado de situación del procedimiento.

En todo el proceso **se protegerá, en todo caso, la intimidad, la confidencialidad y dignidad de las personas afectadas** y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante y/o a la víctima, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Si durante la investigación, la función Instructora pudiera **confirmar indicios de situación de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI, podrá solicitar medidas cautelares**, hasta el cierre del procedimiento, de separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas al caso. Estas medidas en ningún caso podrán suponer un perjuicio o menoscabo de los derechos sociolaborales que la normativa vigente establezca para las partes afectadas.

Todos los **registros obtenidos durante la investigación**, como los aportados por las partes afectadas, **serán archivados por la función Instructora de la Comisión Mediadora** en el Sistema Interno de Información a fin de garantizar la confidencialidad del proceso.

Tras la recepción de la denuncia, **a la mayor brevedad posible**, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se **valorará la aplicación del protocolo** y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

8.3. Fase de resolución

La fase de resolución conlleva la **elaboración del informe de conclusiones** que servirá para la adopción de la decisión final, y que deberá formalizarse **antes el plazo máximo de 85 días naturales o de 21 días laborables en el caso de acoso contra personas LGTBI**, desde la recepción de la comunicación, a fin de poder garantizar la revisión del mismo y propuesta de resolución que de fin y respuesta a la persona informante en el plazo máximo de 90 días conforme a lo establecido en la Ley 2/2023 de Protección del Informante.

El **informe de conclusiones que elabora la función instructora** 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** (tomas de declaración y pruebas investigadas) y metodología empleada.
- **Valoración final** con las aportaciones particulares (en su caso) y pruebas de medidas.
- **Los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.**
- **Determinación expresa de la existencia o no de acoso.**
- **Identificación de las personas** que han actuado la función Instructora.

Así, a partir del análisis de la información reflejada en el informe de conclusiones, se podrán dar las siguientes situaciones:

1. Que **existan indicios racionales de una posible situación de acoso**, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.
 - Se **convocará, de forma urgente, a la "Comisión Mediadora"**, que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de **valorar el informe de conclusiones y emitir el correspondiente informe de resolución** que se notificará a la función responsable de Recursos Humanos para la confirmación del régimen disciplinario y, en su caso, expediente sancionador asociado conforme a la normativa laboral vigente.
 - Se instará la **adopción de medidas cautelares, en caso necesario**, que se pudieran proponer en el informe de conclusiones, o las que se consideren en la propuesta de resolución en caso necesario hasta la aprobación y ejecución en firme de la propuesta de resolución.
 - La **propuesta de resolución con las medidas propuestas** estará **validada por la Comisión Mediadora se elevará a la Dirección/Gerencia** (o en su defecto a Presidencia y en última instancia al órgano de cumplimiento normativo ante conflicto de interés) para su aprobación.
 - El **informe de resolución con las medidas finalmente a adoptar y los plazos de implantación de las mismas** estará **aprobada por las funciones anteriormente descritas** a fin de que se proceda a su ejecución.
2. **Que no se constaten indicios racionales** de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.
 - Se **convocará a la "Comisión Mediadora"**, para la **valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo**.

- **Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa**, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la Comisión Mediadora podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En esta fase se tomarán las **medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención** del informe de resolución emitido por la Comisión Mediadora.

Los **plazos del procedimiento en el caso de acoso contra personas LGTBI, no podrán superar los treinta días laborables**, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

Si hay **evidencias de la existencia de una situación de acoso**, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la **adopción de medidas correctoras**, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. **Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso** se procederá a archivar la denuncia.

Tanto el **informe de resolución, como la respuesta aportada** a la persona denunciante serán archivados por la Comisión Mediadora en el Sistema Interno de Información/Canal Ético.

Procederá la **respuesta a la persona denunciante**, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023 de protección del informante y Política del Sistema Interno de Información de OGENSA.

8.4. Fase de seguimiento

La **Comisión Mediadora deberá comprobar el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en el informe de resolución**, dentro de los plazos establecidos en el mismo, supervisar la evolución de la persona afectada, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

Así mismo, **la Dirección de OGENSA decidirá, sobre las medidas preventivas que pudiera proponer la Comisión Mediadora en el informe de resolución** para evitar que la situación vuelva a repetirse y para proteger la seguridad y salud de las víctimas, pudiendo ser, entre otras, las siguientes:

- **Evaluación de riesgos psicosociales** por seguridad y salud laboral.
- **Apoyo psicológico** a la persona acosada vigilancia de la salud.
- **Formación y sensibilización** en la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI.

El alcance de las **prestaciones psicosociales y apoyo psicológico**, serán las previstas en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con los medios previstos en el mismo o Mutua de Accidentes de trabajo.

Por otro lado, en la medida en que la persona trabajadora de OGENSA acredite su condición como **víctima de género**¹, se atenderá a los derechos sociolaborales que le asistan conforme a la legislación vigente en la materia y el convenio colectivo aplicable.

¹ Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa vigente en la materia, tienen que acreditar tal situación ante la empresa mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (Art. 23 de la LOMPIVG). A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

La situación de violencia de género también podrá acreditarse mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En la **aplicación del régimen disciplinario como consecuencia de la propuesta de resolución** de la Comisión Mediadora, se estará al tenor de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y de las disposiciones legales o convencionales de aplicación, así como del sentido de la jurisprudencia en la materia, [incluida la Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción en relación con las infracciones contra la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.](#)

En **función de la gravedad de las conductas**, que se acrediten como consecuencia del procedimiento de investigación, se podrán contemplar las **sanciones disciplinarias como faltas graves o muy graves con arreglo a la normativa laboral y convenio colectivo aplicable y que podrían contemplar:**

- ❑ **Despido disciplinario.**
- ❑ **Suspensión de empleo y sueldo.**
- ❑ **Traslado forzoso sin derecho a indemnización.**
- ❑ **Movilidad funcional.**
- ❑ **Cambio de turno de trabajo.**
- ❑ **Traslado a centro de trabajo distinto durante un período de tiempo.**
- ❑ **Inhabilitación para ascenso/promoción profesional durante período de tiempo.**

Prescripción de infracciones e interrupción de plazos:

Los **plazos de prescripción** de las posibles infracciones comenzarán a computarse desde la fecha en que la Entidad tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, desde el momento en que estos hubieran sido efectivamente cometidos, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio colectivo de aplicación y en la normativa laboral que resulte de aplicación.

No obstante lo anterior, con el fin de garantizar una gestión diligente, eficaz y respetuosa con los principios de investigación efectiva, defensa y contradicción, **la presentación de una comunicación a través del Canal Ético, así como el inicio formal de actuaciones internas de verificación, análisis preliminar o investigación de hechos, interrumpirá el cómputo de los plazos de prescripción que resulten de aplicación.**

Dicha **interrupción se mantendrá durante todo el tiempo en que se desarrollen las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos comunicados y, en su caso, a la instrucción del correspondiente procedimiento interno de investigación**, reanudándose el cómputo del plazo de prescripción una vez concluidas formalmente dichas actuaciones, ya sea mediante el archivo motivado de la comunicación, ya sea mediante la incoación del correspondiente expediente disciplinario o su traslado al procedimiento que resulte procedente, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo de aplicación y la normativa vigente.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se considerará la posible existencia de **circunstancias agravantes** como:

- ❑ La **reincidencia** en la conducta.
- ❑ La **subordinación de la víctima** respecto a la persona agresora.
- ❑ La **especial vulnerabilidad de la víctima** como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

Así, si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de **falta laboral grave o muy grave**, conforme a lo dispuesto en el convenio se procederá a la **apertura de un expediente contradictorio**.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona agresora, OGENSA **tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral** dando la **prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto**, que **en ningún caso podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales**.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, OGENSA **estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante o denunciada** sin que el mismo suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, **se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI**, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Las **denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado/a o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder**.

10. VIGENCIA, COMUNICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente documento tendrá **vigencia mientras no sea publicada una modificación o nueva versión del mismo**.

OGENSA, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, **informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad**, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, **informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras** del centro de trabajo de las personas afectadas.

De forma anual se realizará una evaluación de su funcionamiento y, el comité de igualdad y comisión negociadora de igualdad LGTBI, elaborará un informe de valoración, que podrá ser consensuado, o de parte, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

ANEXO 1: INFORMACIÓN DENUNCIA FORMAL ACOSO SEXUAL

La información a comunicar en la denuncia formal a formular a través del **canal ético** <https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home> (mediante acceso accesible a través de página de inicio de la web corporativa www.ogensa.com) **será:**

IDENTIFICACIÓN INFORMANTE/DENUNCIANTE: <input type="checkbox"/> Nombre y Apellidos: _____ <input type="checkbox"/> Puesto de Trabajo: _____ <input type="checkbox"/> Centro de Trabajo/Departamento: _____ <input type="checkbox"/> Teléfono de Contacto: _____ <input type="checkbox"/> Mail de Contacto: _____ <input type="checkbox"/> Deseo formularla de forma anónima		
TIPO DE ACOSO/AGRESIÓN: <input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Por razón de sexo/género <input type="checkbox"/> Violencia sexual <input type="checkbox"/> LGTBIfobia		
IDENTIFICACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA: <input type="checkbox"/> Nombre y Apellidos: <input type="checkbox"/> Puesto de Trabajo: <input type="checkbox"/> Centro de Trabajo/Departamento:		
IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA: <input type="checkbox"/> Nombre y Apellidos: <input type="checkbox"/> Puesto de Trabajo: <input type="checkbox"/> Centro de Trabajo/Departamento:		
IDENTIFICACIÓN DE TESTIGO/S: <input type="checkbox"/> Nombre y Apellidos: <input type="checkbox"/> Puesto de Trabajo: <input type="checkbox"/> Centro de Trabajo/Departamento:		
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: <i>Descripción cronológica y detallada de los hechos (personas implicadas, testigos, etc.). En su caso, aportar copia de toda la documentación/información/pruebas que acrediten los hechos u otra información que se estime pertinente</i>		
SOLICITUD <p>Los datos personales proporcionados serán incluidos en un tratamiento de datos de carácter personal titularidad de OGENSA cuya finalidad será el registro y gestión de las comunicaciones recibidas en el Sistema Interno de Información/Canal ético, así como para la tramitación de la denuncia conforme a lo establecido en el Protocolo ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI y en la Política del Sistema Interno de Información a su disposición en https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home . A estos efectos, el responsable del sistema interno de información de OGENSA para la gestión de denuncias de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI es la Comisión Mediadora que será la receptora de la información y recabará compromisos de confidencialidad de las personas intervinientes en el proceso de investigación y/o con acceso a dichos datos, pudiendo, en su caso, realizar las comunicaciones que procedan ante las autoridades competentes. OGENSA se compromete a tratar los datos de carácter personal recibidos de forma confidencial y conforme a lo establecido en los artículos 29 a 32 de la Ley 2/2023, así como lo dispuesto en esta materia en cualquiera de sus preceptos y demás normativa de aplicación en materia de protección de datos. La persona firmante declara que los datos proporcionados son verdaderos, exactos, completos, actualizados y se han obtenido sin infringir las normas aplicables, asumiendo las medidas disciplinarias que procedan si la investigación interna determinase que la información facilitada es falsa y que la persona la ha realizado de mala fe y siendo consciente de su falsedad.</p> <input type="checkbox"/> Sí solicito el inicio del protocolo formal de actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI <input type="checkbox"/> No deseo el inicio del protocolo formal de actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI		
Localidad y fecha	Firma o Conformidad de la persona informante	Firma o Conformidad de la víctima

ANEXO 2: MODELO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen, declaran o participan en el proceso de recepción, tramitación, investigación y/o resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI

Don/Doña _____, habiendo sido convocado/a por OGENSA para intervenir, declarar o participar en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y/o resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones, así como las establecidas en el protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y/o género y violencia sexual:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información relativa al proceso (hechos, informantes, víctimas, testigos, afectado/as y/o denunciado/as, así como de participantes y/o resto de las personas que intervengan en el procedimiento), con obligación de sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia y/o participación en la misma.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por OGENSA de las políticas de protección de datos personales, conforme a la cláusula indicada en el presente documento, así como de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas y:

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

Los datos personales que proporcione serán incluidos en un tratamiento de datos de carácter personal titularidad de OGENSA. cuya finalidad será el registro y gestión de las comunicaciones recibidas en el Sistema Interno de Información/Canal ético, así como, para la tramitación de la denuncia asociada a su intervención conforme a lo establecido en el Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI y en la Política del Sistema Interno de Información a su disposición en <https://ogensa.canaldenunciasanonimas.com/home>. A estos efectos, el responsable del sistema interno de información de OGENSA para la gestión de denuncias de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y violencia sexual es la Comisión Mediadora que será la receptora de la información y recabará compromisos de confidencialidad de las personas intervinientes en el proceso de investigación y/o con acceso a dichos datos, pudiendo, en su caso, realizar las comunicaciones que procedan ante las autoridades competentes. OGENSA se compromete a tratar los datos de carácter personal recibidos de forma confidencial y conforme a lo establecido en los artículos 29 a 32 de la Ley 2/2023, así como lo dispuesto en esta materia en cualquiera de sus preceptos y demás normativa de aplicación en materia de protección de datos. La persona firmante declara que los datos proporcionados son verdaderos, exactos, completos, actualizados y se han obtenido sin infringir las normas aplicables, asumiendo las medidas disciplinarias que procedan si la investigación interna determinase que la información facilitada es falsa y que la persona la ha realizado de mala fe y siendo consciente de su falsedad.