

Protocolo para la Prevención y Actuación en casos de Acoso o Violencia Discriminatorios, contra la Libertad, Igualdad o la Integridad Moral, y colectivos especialmente vulnerables (LGTBI)

Índice

I. Introducción

II. Declaración de principios

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación

1. Objeto
2. Ámbito de aplicación
3. Acciones preventivas

Capítulo II. Conceptos generales

1. Definiciones
2. Medidas preventivas
3. Principios de actuación
4. Competencia

Capítulo III. Procedimiento de actuación del Comité para la prevención del acoso

1. Inicio procedimiento
2. Fase Preliminar
3. Investigación
4. Conclusión
5. Adopción de medidas

III. Vigencia

Anexo I. Normativa de referencia

I Introducción

De acuerdo a los principios, políticas y compromisos de **Coxabengoa** (Política de Responsabilidad Social Laboral, Código de Conducta, Plan Marco de Igualdad, entre otros, y en consonancia con la normativa aplicable nacional e internacional) (1), se establece el presente **Protocolo** para la prevención y actuación en casos **de acoso y discriminación** de cualquier naturaleza incluyendo colectivos de especial protección, (en adelante el **Protocolo**), con el fin de atender e instruir cualquier situación susceptible de ser calificada como tal, ofreciendo a sus empleados todas las garantías necesarias.

Como declaración de principios contemplada en sus políticas, **Coxabengoa** rechaza expresamente toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, género o identidad e impulsa de manera activa la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todos.

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI están en la base de este Protocolo, que protege a todos los empleados frente a cualquier tipo de discriminación y frente a cualquier tipo de acoso moral, sexual, o por razón de sexo, género o identidad.

De acuerdo con el compromiso de la compañía, todo el personal debe ser tratado con dignidad, sin que se permita, ni tolere, ningún tipo de conducta de acoso ni ningún acto discriminatorio por razón de origen, raza, color, religión, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o por cualquier otra característica. En este mismo sentido, queda terminantemente prohibido cualquier uso de información que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad o que suponga una actuación que tenga como fin faltar el respeto, degradar o humillar a sus personas empleadas, incluidos los medios digitales.

La Compañía manifiesta su profundo rechazo ante cualquier comportamiento discriminatorio, en particular hacia aquellos de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a trabajar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. Igualmente, se entiende que la discriminación en general, y en particular el acoso sexual, lesiona gravemente los siguientes derechos: derecho a la intimidad; derecho a la dignidad; derecho a la libertad sexual; derecho a la igualdad y no discriminación; derecho a la salud y a la seguridad y derecho al empleo.

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantía de los derechos de las personas LGTBI. Ver Anexo 1.

Todas las personas empleadas tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto y a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba toda práctica discriminatoria, incluida el acoso.

Coxabengoa, de acuerdo con su política de tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo, declara que las relaciones entre las personas en el entorno del trabajo se deben caracterizar por ser libres de sesgos, prejuicios y acoso. Por lo tanto, la Compañía se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas posibles a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajen en ella. En consecuencia, y en cumplimiento de lo anterior, la Compañía se dota de un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios, su denuncia, investigación y resolución, a través del correspondiente canal único, conforme a la siguiente declaración de principios: la Compañía expresa su más firme compromiso con los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional de su personal. En este sentido, la Compañía se compromete a fomentar un ambiente de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que pueda implicar una conducta de acoso.

Todas las personas empleadas en el grupo son responsables de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas, si bien, el personal con responsabilidad por razón de su cargo tendrá especialmente confiada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso de ningún tipo dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a hacer uso del procedimiento incluido en el mismo con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable, incluso de forma anónima.

Los procedimientos de actuación que se describen en el presente Protocolo estarán presididos por los principios de confidencialidad, credibilidad y celeridad, y garantizan y protegen tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso, así como, los derechos de las personas denunciadas.

Cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso o de un acto discriminatorio deberá comunicarlo, a la mayor brevedad posible, por el medio contemplado en el presente Protocolo. Tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de estas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

II Principios

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación

1. Objeto

Este Protocolo tiene como objeto prevenir y evitar los casos de acoso o actos discriminatorios en el entorno laboral y, de tener lugar, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolverlos y evitar que se repitan. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros de trabajo de la Compañía entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo es aplicable a todas las personas que trabajen en cualquier sociedad del grupo de la Compañía (según el perímetro definido al final de este documento) en las que se ejerza el control, directo o indirecto, de la gestión. El mismo criterio se aplica en aquellas UTEs, consorcios, Joint Ventures, SPV y otros entes asociativos en los que participe cualquier compañía del grupo de la Compañía. Su ámbito geográfico es mundial, sin perjuicio de las posibles modificaciones o adaptaciones que por la normativa del país que corresponda se requiera. Forma parte del Sistema Común de Gestión.

3. Acciones preventivas

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso de todo tipo, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales, incluyendo:

Comunicación: promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todos los empleados, utilizando para su difusión todos los medios (Intranet, Web corporativa, perfiles en redes sociales...), difundiendo en especial la información relativa al procedimiento a seguir para la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios a la Compañía.

Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente.

Compromiso: Todos los empleados tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier directivo o responsable, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello las y los responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones

de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

Dichas actuaciones incluirán, a su vez:

- Contribuir a prevenir el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la elaboración de un Protocolo de Prevención de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Elaboración y difusión, entre la plantilla, de un documento informativo en el ámbito de la prevención del acoso.
- Integrar el documento informativo en el Plan de acogida / Manual de bienvenida.
- Realizar un seguimiento periódico de las denuncias recibidas
- Formar a los miembros de los órganos de dirección tanto en materia de acoso como en los procedimientos recogidos en este Protocolo.
- Incluir en el Código de Conducta los contenidos relativos al acoso laboral, sexual y por razón de sexo y dar formación al respecto para identificar dichas situaciones y saber cómo actuar en cada caso.

Capítulo II. Conceptos generales

1. Definiciones

Acoso Moral: Se considera acoso moral cualquier acto, conducta, práctica o comportamiento que, realizada sobre una persona en el ámbito laboral, suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra su dignidad, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y ya sea realizada por compañeros de trabajo, ya por superiores o por personas sujetas a su dependencia.

Acoso laboral o mobbing: toda conducta o práctica que, en el ámbito de la relación laboral, y de manera sistemática y recurrente en el tiempo, conlleve un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona empleada, con el fin de someterla emocional y psicológicamente, afectando negativamente al entorno laboral; y de manera que queden anuladas o disminuidas sus capacidades de promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo. Esto ocurre si de manera continuada y reiterada en el tiempo, se dan conductas tales como la exclusión de la persona empleada de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de la persona empleada.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de orientación sexual: cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento o intimidatorio con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

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

Ciberacoso: conductas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, de identidad y expresión de género cuando estas se realizan a través de medios digitales. En particular, mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Todas las modalidades de acoso descritas más arriba pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad o del centro de trabajo, siempre que haya una potencial posición de abuso de poder.

Chantaje sexual: el chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso ambiental: un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...

Agresión sexual: atentar contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Se considerarán en todo caso los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulneración de la víctima.

Actos discriminatorios: la actuación desfavorable hacia una persona empleada o grupo de personas empleadas por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en cambio de funciones, insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas, etc., con el propósito o el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo y pueda interferir negativamente en el desempeño laboral y de oportunidades de empleo de un individuo. En definitiva, se trata de conductas con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla. Los mismos son objeto de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación de la Compañía.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, está expresamente incluida en el presente protocolo, cualquier conducta por acción u omisión, personal o colaboradora, directa o indirecta, por cualquier medio físico o digital, que atente contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente el acoso sexual o por razón de sexo, con cualquier clase de violencia, amenaza, acoso, coacción, expresa o tácita, temporal o recurrente, o discriminatoria en razón de lo anterior, con independencia del sexo, género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, condición, orientación o identidad, discapacidad, estado civil, migración, situación administrativa u otra de análoga naturaleza intrínseca.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y con su misma terminología, está expresamente incluida en el presente protocolo, cualquier conducta por acción u omisión, personal o colaboradora, directa o indirecta, por cualquier medio físico o digital, que atente contra la libertad de elección de género y/o sexual y su correspondiente manifestación e integridad moral en el trabajo, especialmente el acoso, con cualquier clase de violencia, amenaza, coacción, expresa o tácita, temporal o recurrente, o discriminatoria en razón de lo anterior, por discriminación directa o indirecta, múltiple o interseccional, por asociación o por error.

Ejemplos no limitativos de conductas y comportamientos que, individualmente o en combinación con otros, evidencian la existencia un indicio de acoso:

➤ **Conductas Verbales**

Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia 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. 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 estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas. Lenguaje sexual discriminatorio u ofensivo.

➤ Conductas no verbales

Uso de vídeos, imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. En particular se considerará agravante que dichas imágenes correspondan o simulen pertenecer a la persona objeto del acoso. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, sistemas de mensajería o cualquier medio electrónico o digital, de carácter ofensivo de contenido sexual. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. Lenguaje corporal sexual discriminatorio u ofensivo.

➤ Conductas de carácter físico

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

➤ Tipologías de Acoso por razón de Sexo, circunstancias generales

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales. Utilización reiterada de expresiones estereotipadas o que denoten una familiaridad impropia de un entorno laboral y no deseada por la persona acosada del tipo “cariño, cielo...” Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

➤ 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.

- Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo, la maternidad o la paternidad
Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional. Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.). Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

- Tipologías de Acoso Moral
Medidas de aislamiento social, impedir o dificultar las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes. Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional Separación de la trabajadora o el trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros miembros de la plantilla, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeras/os contra ella. Agresiones físicas o verbales, por ejemplo, imitar a la trabajadora o trabajador, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público. Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones. Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

2. Medidas preventivas

Para prevenir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso en la Compañía se adoptarán las siguientes medidas:

- ✓ Se incluirá este Protocolo en el plan o manual de acogida o bienvenida dirigido al personal de nuevo ingreso.
- ✓ Se publicará este Protocolo tanto en la intranet como en la web externa de la Compañía o a través del medio de difusión que corresponda.
- ✓ Se establecerá un módulo de formación en igualdad de género entre hombres y mujeres, a fin de evitar situaciones de acoso en la Compañía.

- ✓ Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas implicadas.
- ✓ Se respetará el principio de tolerancia cero de estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- ✓ Se establecerá el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a responsables y personal directivo.

3. Principios de actuación

La Compañía garantiza la aplicación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso o acto discriminatorio. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

1. Prioridad y tramitación urgente.

El procedimiento será ágil y rápido. Ofrecerá transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos denunciados deberán ser realizados con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas; de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible y con el debido respeto a las garantías.

2. Imparcialidad y contradicción.

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento equitativo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Por tanto, se busca una investigación exhaustiva de los hechos y, si de ser preciso, dirigida por profesionales especializados.

3. Deber de confidencialidad y secreto.

Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo tienen el deber de mantener la más absoluta confidencialidad sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias, sin que puedan hacer ningún otro uso de

la información obtenida, ni para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio de interés público.

4. Respeto y protección a las personas implicadas.

Para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de todas las personas que intervengan en el procedimiento; y de manera muy especial la de las personas presuntamente acosada y acosadora, respectivamente, la Compañía garantiza la confidencialidad en el procedimiento, instrucción y custodia de los datos relacionados.

5. Respeto a los derechos de las partes.

Se garantizará que la investigación de la denuncia se desarrolle con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes.

6. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario contra la persona o personas que lleven a cabo conductas de acoso y/o actos discriminatorios. Igualmente, con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

7. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el procedimiento. La misma garantía será extensiva a quienes actúen como testigos en el procedimiento.

8. Deber de información. Sobre los expedientes de acoso, se dará traslado, en su caso, las conclusiones de la investigación y las acciones adoptadas a las Comisiones de Seguimiento del plan de igualdad de la Compañía.

9. Protección de datos personales.

La Compañía garantizará, en todo momento, la privacidad y protección de los datos personales de los intervinientes en el proceso, comprometiéndose a cumplir con la normativa legal vigente en materia de protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales, aplicando para ello las distintas políticas y procedimientos aprobados por la Compañía. La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en su ámbito de aplicación, pueda acudir, en cualquier momento, a las correspondientes autoridades laborales, así como, en su caso, a los tribunales de justicia en defensa de sus legítimos derechos.

4. Competencia

Para garantizar la eficacia del Código de Conducta y la normativa interna de cumplimiento, la Compañía cuenta con la Unidad de Cumplimiento Normativo (UCN), que es un órgano de naturaleza ejecutiva y carácter autónomo e independiente, dirigido por el director de Cumplimiento. La UCN tiene atribuidas las funciones de investigación, tramitación, instrucción y propuesta de sanción en relación con cualquier conducta constitutiva de posible infracción del Código de Conducta y demás normas incluidas en el Modelo de Cumplimiento Normativo de la Compañía.

A su vez, Auditoría Interna es un departamento corporativo de naturaleza autónoma, dirigido por su director y subordinado al órgano de administración y primer ejecutivo, cuyas funciones son la auditoría interna financiera y el control interno, con facultades de investigación, tramitación, instrucción y propuesta de sanción en relación con cualquier conducta contraria a la normativa interna.

Por su parte, Global People es el departamento de gestión de los recursos humanos de la compañía, incluyendo la selección de los profesionales idóneos para cada puesto, misión y responsabilidad, la gestión del conocimiento asociado y el desarrollo del talento, la seguridad y salud y la igualdad.

Los tres anteriores, representados por sus respectivos directores, constituyen el órgano instructor (en adelante, OIR) del presente protocolo.

Por su parte, los dos primeros gestionan el Canal de Denuncias: (i) reciben (ambos dos de forma simultánea) todas las denuncias cursadas (en previsión del posible conflicto de uno de ellos con la denuncia recibida y sin perjuicio de las facultades del propio órgano de administración y en su caso de la Comisión de Auditoría / Cumplimiento), (ii) resuelven sobre la procedencia o en su caso inadmisibilidad de la denuncia en base a los criterios fijados, (iii) llevan a cabo la investigación, recopilación de datos, entrevistas, material probatorio etc. (iv) elaboran el informe provisional y la propuesta de sanción, o sobreseimiento y (v) elevan la propuesta al órgano de resolución, a quien asisten para la elaboración del informe definitivo y la sanción o archivo del expediente, siendo su labor solidaria entre ellos sin perjuicio de los cometidos que cada uno tenga personalmente asignados o delegados.

El órgano de resolución es el órgano de administración de la matriz, que podrá, en su caso, delegar en la comisión de auditoría o de cumplimiento.

Por acuerdo del órgano de administración, la labor del órgano instructor del presente protocolo es mancomunada entre ellos, estando inicialmente atribuida la titularidad a Auditoría Interna sin perjuicio de la colaboración e información recíproca entre ellos. Podrá ayudarse de cualquier otro departamento, bajo la más estricta confidencialidad, para la gestión de la investigación.

Por último, el **Comité de Buenas Prácticas de Coxabengoa** compuesto por el director de Global People; la directora de Diversidad, Igualdad e Inclusión; la directora de Sostenibilidad y Responsabilidad Social, el director de Cumplimiento, el director de Auditoría Interna y el director de los servicios legales (o en quien ellos deleguen de forma permanente); presidido por el director legal - secretario del Consejo, actuando como secretario el director de Auditoría Interna, según su reglamento interno se configura como órgano de consulta y asesoramiento del órgano de resolución. De tal forma, el informe de investigación de cada denuncia será complementado, en su caso, con un informe del CBBPP, elevándose ambos dos al órgano de administración para su resolución. A su vez, el conocimiento de los casos recogidos en el presente Protocolo podrá ser objeto de análisis, en estricta confidencialidad y anonimato, con dicho Comité, a efectos de la posible mejora del Código de Conducta, del presente Protocolo, del Plan de Igualdad, etc., de acuerdo con los principios que reglamentariamente se definan.

Capítulo III. Procedimiento de actuación del Comité para la prevención del acoso (CBBPP)

1. Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia mediante denuncia, por cualquiera de los medios o canales que la Compañía tiene establecidos a tal efecto¹. La denuncia, debidamente presentada², dará comienzo al procedimiento, atendiendo a los siguientes criterios:

1) El escrito de denuncia deberá contener como mínimo la siguiente información:

- La identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Una descripción detallada y pormenorizada de todos los hechos, narrados de manera cronológica, con las personas implicadas, antecedentes y cualquier otra información de relevancia.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

2) Podrán presentar la denuncia la persona afectada, los representantes de los trabajadores, o bien, cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos. No obstante, cuando los hechos no sean

¹ Política de Canalización de Denuncias

² El receptor de la denuncia hará siempre lo posible para la continuidad de la denuncia, pese a defectos formales o materiales a fin de completar aquella para su debida tramitación, salvo en casos de manifiesta falta de veracidad o indicios.

expuestos directamente por la persona afectada, se requerirá de ésta posterior confirmación por escrito de que desea que se lleve a cabo una investigación de estos.

3) La denuncia se comunicará a través de cualquier medio válido en Derecho. De forma específica, podrá enviarse a:

(i) la línea específica de consulta y denuncia del canal de Denuncias en la siguiente dirección de correo electrónico:

Audit_channel@coxabengoa.com

(ii) mediante un escrito remitido al domicilio de la Compañía en calle Energía Solar, nº1, 41014 Sevilla, o bien

(iii) a través de los formularios disponibles tanto en la intranet de la Compañía como en página web externa (www.coxabengoa.com/).

[Canal de denuncias - Coxabengoa](#)

4) En el caso de recibirse una “denuncia verbal”, se requerirá recogerla por escrito conforme a los requisitos anteriores, según lo dispuesto en el Procedimiento de la gestión de denuncias del Canal de Denuncias.

La persona objeto del potencial acoso podrá optar a ser atendida en las declaraciones por una persona de su mismo sexo.

2. Fase preliminar

Recibida una denuncia conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, el OIR procederá preliminarmente a:

- Comprobar que la denuncia cumple con los requisitos exigidos en dicho apartado anterior. En caso contrario, se requerirá a quien la interpuso para que la subsane o complete.

- Evaluar la existencia de posibles indicios de acoso en los hechos denunciados, de conformidad con las definiciones recogidas en el presente protocolo, a efectos de activar la siguiente fase del procedimiento.

- Proponer, en su caso, la adopción de las medidas cautelares necesarias, antes de iniciar la investigación; para lo que se comunicará a la Dirección de Personas de la Compañía para su aplicación. En caso de que

no se desprendan indicios de acoso y los hechos pueda tratarse de conductas aisladas (exceptuando una denuncia por acoso sexual) o relacionadas con otros aspectos laborales, tales como desavenencias entre personas trabajadoras, no se activará la siguiente fase de este procedimiento y se derivará a la Dirección de Personas para su adecuada evaluación y tratamiento.

- Designación de uno o varios instructores mancomunados (pertenecientes a los departamentos del OIR) para la gestión de la instrucción del expediente.

3. Investigación

El OIR se podrá coordinar con el área de Auditoría Interna, Legal, Recursos Humanos etc. y/o de la unidad de negocio o país correspondiente, a fin de que por parte de estos se preste el apoyo necesario en la instrucción del expediente, realizando las actuaciones y elaborando los informes que a tal efecto fueran requeridos. Durante esta instrucción se dará audiencia tanto a las partes como a los testigos y se llevarán a cabo cuantas diligencias se estimen oportunas. Las partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Asimismo, podrán aportar todos los medios de prueba de los que dispongan.

La investigación se llevará en folios numerados correlativamente y fechada cada nota consignada a modo de diario o bitácora.

Se le asignará un número de expediente y se inscribirá en el Libro Registro del Sistema de Información.

En cualquier momento de la investigación y siempre que no se encuentren indicios de acoso y atendidas las circunstancias del caso, se podrá llegar a una solución rápida y acordada entre las partes. Esto será comunicado a la Dirección de RRHH de la Compañía, a fin de que se adopten las medidas oportunas para llevar a cabo la solución alcanzada.

4. Conclusión

Finalizada la investigación, el OIR elaborará un informe final de conclusiones que contendrá la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, en su caso, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales, dándose traslado de este a la UCN para, en su caso, su ratificación. En todo caso, deberá recoger propuestas de adopción de medidas respecto de los hechos apreciados y que hayan quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas. Este informe final de conclusiones deberá estar elaborado en el más breve plazo posible o, en su caso, sin superar un plazo máximo de 30 días desde que se ha asignado la instrucción del expediente, salvo que

concurrán circunstancias ajenas al comité que hagan que ese plazo se retrase, en cuyo caso deberán reflejarse en el informe. El informe no es susceptible de recurso alguno.

5. Adopción de medidas

En el caso de quedar acreditada la existencia de acoso, el OIR propondrá al órgano de resolución las medidas a adoptar. El órgano de resolución (OR), tomando en consideración las recomendaciones de la UCN, adoptará en un plazo máximo de 7 días la decisión correspondiente, pudiendo ser ésta, desde la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en su caso durante la tramitación del expediente, hasta la adopción de otras medidas, incluidas las disciplinarias apropiadas, entre ellas, la sanción de despido por faltas muy graves de la persona empleada. En un plazo máximo de 30 días, el OR deberá confirmar a la OIR la adopción de dichas medidas. En el caso de no quedar acreditada la existencia de acoso, pero se hayan detectado otros aspectos relacionados con el clima laboral o un posible conflicto laboral, el OIR podrá incluir en su propuesta de adopción de medidas, que la Dirección de RRHH estudie aquellas que puedan poner fin a dicha situación. En caso de demostrarse que una denuncia es falsa o se ha realizado de mala fe, podrá imponerse a la persona empleada que la hubiere realizado, la sanción que se considere adecuada, de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecidos por el Convenio Colectivo de aplicación, entre ellas la sanción de despido por faltas muy graves de la persona empleada.

III. Vigencia

El presente Protocolo tendrá vigencia indefinida en tanto en cuanto no se apruebe uno posterior que lo derogue o modifique.

	Control de Modificaciones al Documento	
Versión	Descripción del cambio	Fecha cambio
Autor Archivo		

Anexo I: Normativa básica de referencia.

El presente Protocolo se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género. En este aspecto, y en coherencia con la pirámide normativa, destacamos primeramente los principios recogidos en la Constitución Española, normativa internacional y europea de referencia.

▣ **Constitución Española.**

o **Artículo 14** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

o **Artículo 15** “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.

o **Artículo 9.2** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

▣ **Normativa Internacional.**

o **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).**

o **Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979).** Establece el principio de la “No discriminación” y reclama todos los derechos y libertades de las personas, destacando en los Artículos 10 y 11, la referencia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito estudiantil y el trabajo. Además, se crea el **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, cuya función es vigilar la adecuada aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre los que se encuentra España.

o **Conferencias Mundiales sobre la Mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995,** donde se han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada).

o **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993),** en la que se especifican tanto los actos considerados de violencia contra las mujeres, como los marcos donde se ejerce; considerando entre estos el acoso en el entorno laboral.

▣ **Normativa Comunitaria.**

o **Tratado de Amsterdam (1997),** que modifica el Tratado de Roma (1957) incluyendo una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

o **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000). Igualdad**

- **Artículo 20. Igualdad ante la ley.**

Todas las personas son iguales ante la ley.

- Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.

- Artículo 22. Diversidad cultural, religiosa y lingüística.

La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

- Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres.

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

- Artículo 24. Derechos del menor

1. Los menores tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar. Podrán expresar su opinión libremente. Ésta será tomada en cuenta en relación con los asuntos que les afecten, en función de su edad y de su madurez.

2. En todos los actos relativos a los menores llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del menor constituirá una consideración primordial.

3. Todo menor tiene derecho a mantener de forma periódica relaciones personales y contactos directos con su padre y con su madre, salvo si son contrarios a sus intereses.

- Artículo 25. Derechos de las personas mayores

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural.

- Artículo 26. Integración de las personas discapacitadas

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

o Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre

de 2002, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la ocupación, formación y promoción profesionales, y a las condiciones laborales. En su Artículo 2, se define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.

o Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de

2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.