



eurofins

Cavendish



PROCEDIMIENTO INTERNO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+

Rev. 00

Fecha: 25/04/2025

REV.	FECHA	HOJA/S	CAUSA DEL CAMBIO
00	22/04/2025	Todo el documento	Primera edición

  	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

CONTENIDO

1. COMPROMISO DE EUROFINS CAVENDISH EN LA GESTIÓN DEL ACOSO A PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI+	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	5
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO	6
2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO	6
2.1.2 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	7
2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	10
2.2.1.- DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO	11
2.2.2. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA	11
2.2.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	12
2.2.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO.....	14
2.2.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	15
2.2.6. SEGUIMIENTO	16
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	18
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA EUROFINS CAVENDISH.....	19

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

1 COMPROMISO DE EUROFINS CAVENDISH EN LA GESTIÓN DEL ACOSO A PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI+

Con el presente protocolo, **Eurofins Cavendish manifiesta su compromiso firme y público con la erradicación de cualquier forma de acoso o violencia hacia personas del colectivo LGTBI+**, ya sea por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones y en todos los ámbitos relacionados con la actividad laboral.

Mediante la adopción de este protocolo, **Eurofins Cavendish declara su tolerancia cero ante comportamientos discriminatorios, hostiles o humillantes**, reafirmando su compromiso con un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad. Este protocolo será de aplicación a todas las personas que prestan servicios en la organización, ya sea personal propio, personas procedentes de otras empresas, colaboradoras, en formación, prácticas o voluntariado.

Asimismo, Eurofins Cavendish se compromete a:

- Dar a conocer este protocolo a todas las personas que trabajen o colaboren con la entidad.
- Informar de su existencia y exigir su cumplimiento estricto a las empresas a las que desplace personal, así como a aquellas de las que provenga personal que trabaje en la organización.
- Actuar con la máxima diligencia en caso de que el presunto acoso sea cometido por una persona ajena a su ámbito de dirección, dirigiéndose a la empresa correspondiente para que adopte las medidas oportunas, con advertencia de que el incumplimiento de estas obligaciones podrá suponer la ruptura de la relación contractual.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que tengan lugar:

- a) En el lugar de trabajo, tanto espacios físicos como virtuales.
- b) En espacios de descanso, restauración, vestuarios, aseos o similares.
- c) Durante desplazamientos, viajes, eventos o actividades formativas o sociales relacionadas con el trabajo.
- d) A través de cualquier medio de comunicación vinculado al entorno laboral, incluyendo plataformas digitales y redes sociales (ciberacoso).
- e) En alojamientos proporcionados por la empresa.

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

f) Durante los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, si existe vinculación con la actividad laboral.

Este protocolo se desarrolla en línea 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, así como en coherencia con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad y no discriminación. Así como **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.

Al implementar este protocolo, **Eurofins Cavendish expresa su voluntad de prevenir el acoso mediante la sensibilización, la formación, la promoción de buenas prácticas y la garantía de canales seguros y eficaces de denuncia**, con el fin de actuar con diligencia ante cualquier situación que vulnere los derechos fundamentales de las personas del colectivo LGTBI+.

(Granada a 25/04/2025)

Luis Archilla Castillo

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, **la empresa Eurofins Cavendish implanta un procedimiento específico de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**, negociado y acordado en el marco del diálogo social y con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en coherencia con lo previsto en la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, así como con el espíritu de igualdad, dignidad y respeto que rige las relaciones laborales de la organización.

Este protocolo tiene como objetivo **establecer un mecanismo integral, efectivo y garantista** que permita actuar con rapidez y justicia ante cualquier situación de acoso o violencia contra personas del colectivo LGTBI+ en el entorno laboral. Para ello, el protocolo se estructura en torno a **tres tipos de medidas**, en línea con las directrices marcadas en el artículo 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, que incluyen:

- Una declaración de principios que rechaza cualquier forma de LGTBIfobia en el trabajo.
- La definición de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, con ejemplos de conductas que pueden constituir este tipo de acoso.
- Actuaciones orientadas a la sensibilización, formación y promoción de una cultura inclusiva y libre de discriminación.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso, que comprenden:

- El establecimiento de canales accesibles y confidenciales para la presentación de quejas o denuncias.
- Un procedimiento de intervención ajustado a los principios de confidencialidad, respeto, imparcialidad, celeridad y protección de las personas implicadas.
- La adopción de medidas cautelares o correctoras para garantizar el bienestar y la integridad de la persona denunciante mientras se resuelve el caso.

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

3. Medidas reactivas, que incluyen:

- La determinación de responsabilidades, en su caso, y la aplicación del régimen disciplinario correspondiente conforme al marco legal y convencional aplicable.
- La evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas y el seguimiento de los casos para evitar represalias o reiteraciones.

Este protocolo se enmarca en la política de **tolerancia cero de Eurofins Cavendish hacia el acoso y la discriminación**, y constituye una herramienta viva, sujeta a revisión y mejora continua, para garantizar un entorno laboral inclusivo, respetuoso y seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género

La empresa **Eurofins Cavendish** formaliza la siguiente declaración de principios con el objetivo de subrayar cómo deben ser las relaciones laborales dentro de la organización, así como dejar constancia de las conductas que resultan inaceptables en el marco de la convivencia profesional y del respeto a los derechos fundamentales de todas las personas.

El presente protocolo resulta aplicable a cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de **acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**, que se manifieste en el ámbito de actuación de Eurofins Cavendish, sea cual sea su intensidad, persistencia o forma.

Mediante la implantación de este procedimiento, **Eurofins Cavendish reafirma su compromiso con la prevención, detección, intervención y erradicación de toda manifestación de LGTBIfobia**, ya sea directa o indirecta, activa o pasiva, y declara su tolerancia cero ante cualquier conducta discriminatoria o violenta dirigida hacia personas LGTBI+.

El acoso por motivos relacionados con la diversidad sexual y de género constituye un atentado contra la **dignidad de la persona trabajadora**, atentando de forma grave contra su integridad física, psíquica y moral. Además de vulnerar este derecho fundamental, puede suponer la transgresión de otros derechos, como el principio de igualdad y no discriminación, la intimidad, el honor, la imagen, la salud o incluso la libertad ideológica. Por ello, este tipo de acoso, en cualquiera de sus formas, **es incompatible con los valores que rigen Eurofins Cavendish y con su política de respeto y responsabilidad social corporativa**.

En este sentido, en el ámbito de Eurofins Cavendish **no se permitirán ni tolerarán actitudes o comportamientos que puedan constituir acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género**, ya sea de forma explícita o mediante conductas sutiles o normalizadas. La empresa ejercerá su autoridad para sancionar tanto a quienes incurran directamente en estas conductas como a quienes las promuevan, encubran o toleren.

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la organización o prestan servicios en ella, con especial atención a la no discriminación por motivos LGTBI+, a la dignidad y al respeto mutuo. Se espera de todas las personas trabajadoras un comportamiento activo en la promoción de un clima laboral inclusivo, en el que nadie pueda sentirse excluido, intimidado o discriminado.

No obstante lo anterior, si cualquier persona percibe que está siendo objeto de acoso o tiene conocimiento de una situación de acoso LGTBIfóbico, podrá activar el presente protocolo mediante queja o denuncia. Este procedimiento garantiza **confidencialidad, inmediatez, imparcialidad y protección**, como herramientas fundamentales para lograr la erradicación de estas situaciones y la reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, y en caso de confirmarse la existencia de acoso, Eurofins Cavendish **adoptará las medidas disciplinarias que correspondan**, utilizando todos los mecanismos legales a su alcance para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, discriminación y conductas contrarias a la dignidad de las personas del colectivo LGTBI+.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2.1.2.1. Definiciones, conceptos y conductas constitutivas de acoso

Con el objetivo de garantizar la comprensión y correcta aplicación del presente protocolo, **Eurofins Cavendish establece las siguientes definiciones**, alineadas con la normativa vigente y los principios contenidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en la guía de buenas prácticas publicada por Comisiones Obreras para la prevención del acoso hacia personas LGTBI+.

a) Orientación sexual

Es la atracción emocional, afectiva, estética y/o sexual que una persona siente hacia otra u otras. Se puede manifestar hacia personas del mismo género (homosexualidad), de otro género (heterosexualidad), de más de un género (bisexualidad, pansexualidad), o no sentir atracción sexual (asexualidad).

b) Identidad de género

Es la vivencia interna e individual del género que cada persona siente como propia. Esta identidad puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Algunas personas se identifican como hombre, mujer, no binaria, género fluido, entre otras.

c) Expresión de género

Es la forma en la que una persona comunica su identidad de género a través de su aspecto físico, forma de vestir, gestos, voz, comportamiento o nombre. Esta expresión puede o no ajustarse a las expectativas sociales asociadas al sexo asignado.

  	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

d) Personas trans

Son aquellas que no se identifican con el sexo que se les asignó al nacer. Incluye a hombres trans, mujeres trans y personas no binarias. No todas las personas trans desean modificar su cuerpo, y su identidad no depende de tratamientos médicos o legales.

e) Personas cis o cisgénero

Son aquellas cuya identidad de género se corresponde con el sexo asignado al nacer. Por ejemplo, una persona a la que se le asignó el sexo femenino al nacer y se identifica como mujer.

f) Personas intersex

Son aquellas que nacen con características sexuales (genitales, cromosomas u órganos reproductivos) que no se ajustan a las definiciones típicas de masculino o femenino. La intersexualidad es una condición natural y no implica necesariamente una identidad de género específica.

g) Personas no binarias

Personas cuya identidad de género no se ajusta exclusivamente a las categorías tradicionales de hombre o mujer. Pueden identificarse con una combinación de ambos géneros, con ninguno, o con una identidad distinta.

h) Persona LGTBI+

Término inclusivo que engloba a lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y otras diversidades afectivo-sexuales y de género (como personas queer, asexuales, no binarias, etc.).

i) LGTBIfobia

Es la aversión, rechazo, discriminación o violencia hacia personas que pertenecen al colectivo LGTBI+ o que son percibidas como tales. Puede manifestarse de forma verbal, psicológica, física o simbólica.

j) Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género

Se entiende por acoso cualquier comportamiento no deseado, ya sea verbal, físico o gestual, que esté relacionado con la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona, y que tenga por objeto o efecto:

- Atentar contra su dignidad.
- Crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Condicionar el acceso o permanencia en el empleo.
- Aislar, invisibilizar o estigmatizar a la persona afectada.

k) Conductas constitutivas de acoso LGTBIfóbico

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

Sin ánimo de exhaustividad, se consideran conductas de acoso LGTBIfóbico las siguientes:

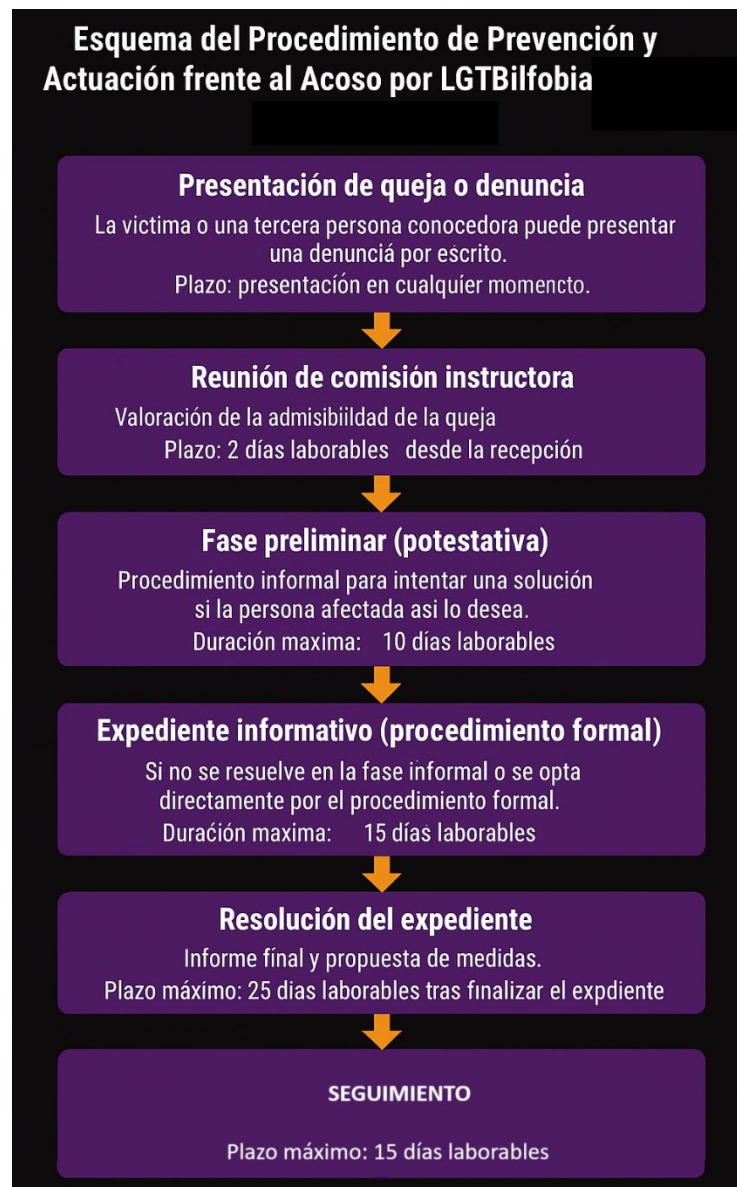
- Burlas, comentarios ofensivos, chistes o rumores relativos a la orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Negar el uso del nombre sentido o de los pronombres correctos de una persona trans o no binaria.
- Difundir o utilizar información personal sobre la orientación sexual o identidad de género sin consentimiento.
- Excluir de dinámicas de trabajo o espacios comunes a personas por su pertenencia al colectivo LGTBI+.
- Imponer estereotipos o reproches basados en la expresión de género o la orientación sexual (por ejemplo: “no pareces gay”, “te comportas como un hombre/mujer”).
- Acosar o presionar a una persona LGTBI+ para que oculte o revele su identidad.
- Realizar tocamientos, gestos obscenos o acercamientos físicos no deseados con connotación sexual o invasiva hacia personas LGTBI+.
- Ridiculizar la existencia de identidades de género diversas o rechazar la inclusión de contenidos LGTBI+ en acciones formativas o campañas internas.

Todas estas acciones, cuando se realizan en el entorno de trabajo o en relación con él, constituyen **una vulneración grave de los derechos fundamentales** de la persona trabajadora y pueden ser objeto de actuación disciplinaria.

Eurofins Cavendish recuerda que **la ausencia de intención ofensiva por parte de quien realiza el comportamiento no exime de responsabilidad**, si este tiene un impacto negativo en la persona que lo sufre. El foco se pone en el efecto de la conducta, no en la intención de quien la ejecuta.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una **comisión instructora y de seguimiento** para casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género que está formada por dos personas:

- **Lidia Gonzalez Tovar**
- **Rubén Márquez Pinilla**

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- **Luis Archilla Castillo**

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 2 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Eurofins Cavendish **Rubén Márquez Pinilla es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja** o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

Las **personas trabajadoras** de Eurofins Cavendish deben saber que, salvo dolo o mala fe, **no serán sancionadas por activar el protocolo**. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las **denuncias serán secretas**, pero no podrán ser anónimas, Eurofins Cavendish garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Eurofins Cavendish habilita la cuenta de correo electrónico:

(igualdad.cavendish@etib.eurofins.com)

A esta cuenta solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, **la persona encargada** de tramitar la queja **la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa** y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa **el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia** o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase constituye una herramienta opcional y previa a la apertura del expediente informativo. Su finalidad es **resolver de manera urgente y eficaz situaciones de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género**, siempre respetando la voluntad de la persona afectada y protegiendo sus derechos fundamentales, su dignidad e intimidad.

La activación de esta fase será potestativa por parte de la víctima o persona afectada, quien podrá elegir entre esta vía o pasar directamente al procedimiento formal. Eurofins Cavendish respeta y protege esa decisión, asegurando la no revictimización y el acompañamiento durante todo el proceso.

Recibida la queja o denuncia por parte de la persona encargada (Rubén Márquez Pinilla), se informará a la comisión instructora que procederá a:

  	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

- Entrevistar de forma confidencial a la persona afectada para conocer los hechos y valorar la situación.
- Entrevistar, si procede, a la presunta persona acosadora, siempre con las debidas garantías, confidencialidad y respeto.
- Recabar información complementaria o testimonios que puedan ayudar a una valoración inicial.
- Valorar la posibilidad de una resolución informal que **interrumpa la conducta y garantice la seguridad de la persona afectada**, siempre con su consentimiento expreso.

Esta fase tendrá una **duración máxima de siete días laborables** desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. Finalizado este plazo, la comisión deberá emitir un informe preliminar en el que se recojan:

- La valoración de la consistencia de los hechos expuestos.
- La propuesta de resolución aceptada por las partes, si la hubiera.
- La recomendación de pasar, si procede, a la tramitación del expediente informativo formal.

La confidencialidad será estricta durante todo el procedimiento. La documentación y actuaciones de esta fase sólo estarán accesibles a la comisión instructora. Para garantizar la protección de las personas afectadas, **se utilizarán códigos numéricos en lugar de datos identificativos personales**, y se limitará la información compartida a lo estrictamente necesario.

Si la persona afectada no queda conforme con la solución alcanzada o si la comisión considera que los hechos revisten especial gravedad, se procederá de forma inmediata a la apertura del expediente informativo formal, lo que será comunicado a todas las partes.

En caso de que no se continúe con el procedimiento formal, se levantará acta de la resolución alcanzada, la cual será comunicada exclusivamente a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. Estas personas deberán respetar el deber de sigilo y confidencialidad, empleando los códigos numéricos asignados y absteniéndose de divulgar datos personales o sensibles.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación¹ en un plazo de 2 días laborables, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Eurofins Cavendish adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Eurofins Cavendish separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

¹ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

Si, aun no existiendo acoso, **se encuentra alguna actuación inadecuada** o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, **la comisión** instructora de acoso **instará igualmente a la dirección** de Eurofins Cavendish **a adoptar medidas** que al respecto se consideren **pertinentes**.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a quince días laborables desde la apertura formal del expediente. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora **podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros 10 días laborables más.**

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de Eurofins Cavendish una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, **adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 25 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. **La decisión adoptada se comunicará por escrito** a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.**

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Eurofins Cavendish procederá a:

- a) **archivar las actuaciones, levantando acta** al respecto.
- b) **adoptar cuantas medidas estime oportunas** en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

- a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Eurofins Cavendish mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, **el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control** por parte de la empresa.

La dirección de Eurofins Cavendish **adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse**, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a quince días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados**, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la

  	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

  	PROCEDIMIENTO INTERNO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	REV: 00 25/04/2025
--	--	--

3

ACUERDO, DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

La Rev.00 del “*Procedimiento interno. Protocolo de actuación y prevención contra el acoso y la violencia contra personas LGTBIQ+*” se revisa y ratifica por parte de la representación legal de los trabajadores y junto a la dirección de Eurofins Cavendish reunidos en sesión extraordinaria el día 25/04/2025 en la Sala de Juntas de la delegación de Albolote de Eurofins Cavendish S.L.U.

El contenido de este documento es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su aprobación y comunicación a la plantilla de la empresa. La cual se realizará a través de correo corporativo, procedimiento de acogida y vía web.

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

4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA EUROFINS CAVENDISH

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

  	PROCEDIMIENTO INTERNO	REV: 00
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+	25/04/2025

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en la empresa Eurofins Cavendish.