

Protocolo de actuación para la atención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI

EC3ES-002-PR2

1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente protocolo trae causa del férreo e inquebrantable compromiso de AECOM Spain DCS, S.L.U (de ahora en adelante "AECOM") con la consecución de una igualdad efectiva y real de todas las personas. A pesar de ser que en los últimos años se han venido produciendo avances sociales y legislativos significativos en materia de derechos de las personas LGTBI, la LGTBIfobia sigue siendo una discriminación presente en la sociedad, incluyendo el ámbito laboral. En este contexto, desde AECOM impulsamos el presente protocolo con el propósito de lograr la erradicación de la LGTBIfobia en nuestra Compañía, contribuyendo, igualmente, a la eliminación de dicha discriminación de la sociedad, poniendo de manifiesto que para AECOM, la cultura inclusiva (Diversidad, Igualdad e Inclusión, ED&I) está integrada en sus valores fundamentales y es un factor clave de su éxito.

Todo ello, asimismo, con el objetivo garantizar el cumplimiento del Código Ético vigente en la Compañía, por el cual la Empresa ha comprometido a fomentar un lugar de trabajo donde todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Por consiguiente, AECOM rechaza cualquier tipo de comportamiento, conducta o práctica potencialmente discriminatoria o atentatoria contra la dignidad de la persona y promueve un modelo de organización y gestión para el cumplimiento de las normas con base a los principios de respeto a la legalidad y prohibición de cualquier tipo de discriminación.

Así, el presente Protocolo tiene como objeto establecer una herramienta interna de **actuación en las reclamaciones por motivos de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género**, con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de la normativa laboral vigente, se establece como un derecho básico el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de la persona, comprendida la protección frente al acoso, incluido el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género. Así mismo, se establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, y arbitrar protocolos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo¹

La Dirección de AECOM Spain DCS, S.L.U. considera **inaceptable e intolerable** cualquier comportamiento de **acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género**.

Persiguiendo este propósito se ha elaborado el presente documento marco: **Protocolo de actuación para la atención del acoso y/o la violencia contra las personas LGTBI** (comúnmente denominado "Protocolo LGTBI"), respondiendo a los siguientes objetivos:

1. **Prevenir** situaciones de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género mediante:
 - Acciones de formación y sensibilización de la plantilla.

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 4.2.e) y 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.

- Acciones de difusión, información y comunicación del protocolo a toda la plantilla.
- Promover un entorno de respeto en el espacio laboral, concienciando acerca de los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad de la organización.

2. **Evitar** riesgos psicosociales en las personas trabajadoras derivados de comportamientos de acoso.

3. **Garantizar** la investigación y resolución de las reclamaciones que pudieran ser constitutivas de acoso y discriminación, así como su carácter confidencial.

Es preciso señalar que el presente protocolo se encuentra ligado y relacionado con el Protocolo para la **Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Violencias Sexuales**, pues se pueden dar supuestos de doble acoso. Por ende, dichos protocolos se complementan con el fin de erradicar toda conducta constitutiva de acoso en cualesquiera de sus vertientes.

2. **Ámbito de ampliación**

El presente Protocolo resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Empresa AECOM, independientemente del tipo de relación contractual que ostenten, tanto en sus centros de trabajo como en lugares de trabajo externos, que tienen relación laboral con la Empresa, con sus clientes o con sus socios, subcontratistas y empresas proveedoras de servicios.

Cuando la presunta persona acosadora quedase fuera del poder de Dirección de la empresa y/o en el supuesto de que el acoso se produjese entre personas trabajadoras de la Empresa y los de una Empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas.

En consecuencia, el presente Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, que ostenten relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso y en los que utiliza instalaciones, incluidas 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;
- e) En el alojamiento proporcionado por la Empresa empleadora; y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. **Referencias**

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.

- Art. 4.

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias.

- Art. 14. a).

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

- Art. 15.1.

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Art.19.1.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Art. 4.2.c.

A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

- Art. 4.2.e.

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

4. Tipos y conductas de acoso y/o violencia

El acoso, violencia o discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género tiene una incidencia significativa a nivel laboral, pudiendo producirse de diversas formas, en tanto que puede acontecer de forma directa, indirecta y múltiple, así como por medio de comportamientos verbales, no verbales y/o físicos.

A los efectos del actual Protocolo, se entiende por:

- **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.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- **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.

Asimismo, el presente Protocolo entiende por:

1. **Discriminación laboral directa.**

La discriminación laboral directa tiene lugar cuando la persona trabajadora recibe de forma clara y visible, un trato laboral desfavorable, perjudicial o denigrante respecto a otro/a compañero/a en la misma o similar situación, por el mero hecho de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2. **Discriminación laboral indirecta.**

La discriminación laboral indirecta se realiza por medio de comportamientos, actitudes o decisiones, aparentemente neutrales, los cuales, realmente, ocultan un carácter discriminatorio contra la persona trabajadora, siendo tratado de forma perjudicial y desfavorable en comparación con otras personas que se encuentran en una situación análoga o semejante a la de la persona trabajadora perjudicada.

3. **Discriminación múltiple.**

La discriminación múltiple se enmarca en el fenómeno de la “interseccionalidad”, el cual consiste en que una persona sufre una discriminación u opresión que se agrave debido a su pertenencia a múltiples categorías sociales o factores, los cuales suelen ser objeto de discriminaciones. En este sentido, la discriminación múltiple no se produce por una causa concreta, sino que concurren diversas causas.

4.1 Violencia por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género

La violencia por razón de la orientación sexual, expresión o identidad de género es toda actuación física o psicológica, así como otros actos dañinos, realizados contra una persona o grupo de personas sobre la base de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

La violencia constituye una de las máximas expresiones de discriminación que pueden sufrir las personas por las razones expuestas, siendo un comportamiento a erradicar en tanto que resulta intolerable que actos de tal índole acontezcan en la Empresa y en la sociedad.

4.2 Acoso por razón de la orientación sexual

Constituye acoso por orientación sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona con motivo de su orientación sexual, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de la orientación sexual contra las personas LGBTQI+ centra el foco en la orientación sexual de la persona como motivo o factor de discriminación. El acoso puede llevarse a cabo de distintas formas, pudiendo ser conductas verbales, no verbales e incluso físicas.

Conductas relacionadas con acosos por orientación sexual: ²

1. Conductas verbales:

- Tener conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual de la persona y dirigirse con maneras ofensivas.
- El trato desigual basado en la homosexualidad.
- Utilización de expresiones humillantes sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o ignorar aportaciones, comentarios o acciones.
- Insultos o expresiones vejatorias relativas a la orientación sexual.
- Ridiculizaciones.
- Utilizar humor homóforo, bromas o comentarios jocosos de carácter homóforo, lesbóforo o bífobo.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual en el entorno laboral.

2. Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos, de objetos o escritos mirandas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correos electrónicos o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido discriminatorio por la orientación sexual.

3. Comportamientos físicos:

- Agresión física a otras personas motivada por su orientación sexual.
- Expulsión de personas trabajadoras de aseos, vestuarios, u otras estancias, debido a la orientación sexual de la persona en cuestión.

4.3 Acoso por razón de la expresión y/o identidad de género

La identidad de género alude a la percepción personal que una persona tiene sobre sí mismo en cuanto a su género, lo cual puede conllevar que no se corresponda con sus características anatómicas sexuales.

² listado no exhaustivo.

Constituye acoso por identidad de género cualquier comportamiento realizado en función de la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.³

Conductas relacionadas con acoso por la razón de la expresión y/o identidad de género⁴

1. Conductas verbales

- Utilización de expresiones humillantes sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Insultos o expresiones vejatorias relativos a la identidad de género.
- Ridiculizaciones.
- Utilizar humor tráfobo, bromas o comentarios jocosos de carácter tráfobo o intérfobo.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre su identidad de género.
- Menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona con relación a expresión o identidad de género.
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas (no binarias) por estar en un baño o vestuario determinado.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su identidad de género en el entorno laboral.

2. Conductas no verbales

- Exhibición de fotos, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido discriminatorio por su identidad de género.
- Negativa a usar lenguaje inclusivo atendiendo en particular a la negativa de uso de pronombres o artículos correspondientes al género con el que se identifica a la persona trabajadora.
- Negativa a tratar a la persona en cuestión de forma acorde a su identidad de género.

3. Comportamientos físicos

- Agresión física a otra persona con motivo de su identidad de género.
- Expulsión de compañeros/as o personas trabajadoras de aseos, vestuarios u otras estancias, debido a la identidad de género de la persona en cuestión.

³ 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.

⁴ Listado no exhaustivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género ⁵

5. Medidas preventivas frente al acoso y/o violencia por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso y sin perjuicio de los futuros compromisos que se establezcan en esta materia, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del presente protocolo a todo el personal de AECOM, al que tendrá acceso libre en cualquier momento y se actualizará en caso de ser modificado. Se garantizará el acceso de las personas trabajadoras al documento en la intranet. Igualmente se informará de su existencia de al personal de nueva incorporación en la empresa.

Asimismo, se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas dirigidas al personal.

Asimismo, se garantizará el acceso a terceros, tales como socios, subcontratistas o interesados, través de su publicación en la página web de AECOM.

2. Mantener la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.

Asimismo, se continuará con las acciones específicas existentes en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión (ED&I) de todas las personas, así como, así como en sesgos inconscientes:

- a. AECOM University – ED&I Learning Plan con recursos de sensibilización sobre la comunidad LGBTQI+ disponibles para todo el personal, que abarcan desde la formación profesional y técnica hasta el desarrollo de habilidades interpersonales. Actualmente se ofrece un catálogo de alrededor de 115 cursos dedicados a la temática ED&I, así como un itinerario de aprendizaje específico sobre Liderazgo inclusivo, diseñado para fomentar la confianza de nuestros líderes para que demuestren comportamientos y acciones inclusivas. Estos cursos serán objeto de revisión periódica con el fin de garantizar su adecuación periódicamente para garantizar que cumplen las normas y prácticas vigentes en este ámbito
- b. Formación sobre sesgos inconscientes - *Unconscious Bias Training*, que forma parte de la formación anual sobre cumplimiento ético, con el fin de garantizar la comprensión de los prejuicios y abordarlos, creando un lugar de trabajo más inclusivo, diverso e innovador.

3. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre, manteniendo y fortaleciendo las acciones de información, sensibilización y visibilidad que se vienen realizando, como las siguientes:

- a. Eventos de ED&I, mesas redondas y actividades, como las siguientes:

⁵ 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

Septiembre	Semana Nacional de la Inclusión
Febrero	Mes de la Historia LGBTQ+
Marzo	Día de la Visibilidad Trans
Mayo	Mes de sensibilización sobre la salud mental
Junio	Mes del Orgullo
Noviembre	Día de la Memoria Trans

- b. “Grupos de Recursos para Empleados” (Employee Resource Groups - ERGs), fomentando la participación e intercambio de ideas y diálogo, estrechando lazos y redes profesionales. Dentro de estos grupos, se destacan en materia de ED&I:
 - Pride Europe: el Pride Europe ERG concibe el lugar de trabajo como una oportunidad donde se aumenta la visibilidad de los modelos para la comunidad LGBTQI+, lo que permitirá a los empleados LGBTQI+ aportar todo su valor al trabajo y experimentar una verdadera seguridad y un fuerte sentimiento de pertenencia a AECOM.
 - Gender Alliance: la visión de Gender Alliance es crear un espacio para todos, sin importar el género, donde nosotros y nuestras comunidades prosperemos. Se centra en el empoderamiento para derribar barreras y proporcionar un espacio orientado a la comunidad para que todas las personas prosperen y alcancen su potencial independientemente de su género.
- c. Grupo virtual de apoyo a minorías de género (Gender Minority Support Group), que ofrece apoyo a la diversidad de género, así como aquellas personas trabajadoras que tienen familiares trans o no binarios.
- d. Promover la relación con otros grupos del sector como Building Equality, participando en comunidades externas con el fin de que el sector sea más inclusivo y acogedor para la comunidad LGBTQ+ a través de charlas virtuales, eventos presenciales, oportunidades de establecer contactos, entre otros.
- e. Asignación de recursos en materia de salud mental especialmente para el colectivo LGBTQI+ como el Wellbeing moment y el Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Programme -EAP), servicio gratuito y confidencial para proporcionar apoyo para el cuidado de la salud y mental para las personas trabajadoras, así como sus familiares.
4. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa, cuando la persona trabajadora incorporada lo autorice y/o lo comunique expresamente, deberá hacerse eco de sus circunstancias personales o culturales y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.

En particular, se continuarán promoviendo la integración de las nuevas incorporaciones en ED&I.

Asimismo, dentro del Plan de Bienvenida, se mantendrá la formación al personal de nuevo ingreso en materia de Sesgos Inconscientes.

5. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBfóbica o incite a la LGTBfobia.
6. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias

que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

7. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, etc.) en la medida en la que sea posible en función de las características del lugar de prestación de servicios.

6. Procedimiento de investigación de situaciones de acoso y/o violencia por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Las personas trabajadoras de AECOM son responsables de mantener un lugar de trabajo respetuoso y libre de acoso y discriminación, así como de cualquier conducta ofensiva o intimidante, como también lo es la Compañía.

Por todo ello, cualquier persona que tenga conocimiento o que considere sufrir de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso y/o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, o cualquier acto que pueda ser constitutivo de acoso o discriminación en el entorno laboral de AECOM deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa para que se adopten las medidas oportunas incluida la apertura del presente protocolo, si fuera necesario.

6.1 Principios rectores y garantías del procedimiento

El procedimiento de actuación ante la posible existencia de conductas enmarcadas en el ámbito de este protocolo, además de propiciar medidas preventivas y correctoras al mismo, ha de desarrollarse en base a los principios de efectividad, imparcialidad, celeridad y confidencialidad.

Así, el presente procedimiento se caracteriza por la actuación sin demoras indebidas, así como por su desarrollo bajo un clima de confianza que proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y, al mismo tiempo, procura la protección suficiente de la persona acosada en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad, intimidad y la confidencialidad de las personas afectadas.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso y/o violencia. En la tramitación de la investigación se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

Desde el inicio, el expediente de la investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la Comisión de Investigación. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la Comisión de Investigación, que dejará constancia de estos hechos en el propio expediente, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá firmar un acuerdo de confidencialidad.

- Realizar la investigación sin demoras indebidas y con absoluta diligencia.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Prevención y sensibilización sobre el acoso y/o la violencia por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

La investigación de la denuncia se desarrollará con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso y/o la violencia por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora

- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas, incluyendo la protección a la salud.

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Se adoptarán las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras. Como ejemplo, las medidas contenidas en el Programa de Apoyo al Empleado EAP (financiero, legal y psicológico).

6.2 Descripción del procedimiento de investigación.

6.2.1 Formación a las personas trabajadoras de AECOM España

En el caso de que la naturaleza de la sospecha o denuncia corresponda a supuestos de acoso y/o violencia por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, se creará una Comisión de Investigación específica que, en el ámbito de este protocolo, tiene encomendada la aceptación o no a trámite de la sospecha o denuncia, el diagnóstico de la situación, la investigación y la propuesta de

medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo. La Comisión de Investigación estará constituida de manera permanente por las siguientes personas:

- Responsable del Departamento Legal de AECOM Western Europe (WE). o responsable del Departamento de Recursos Humanos (RRHH) de AECOM WE.

Se intentará que la comisión tenga una representación suficientemente significativa de diversidad sexual y género ⁶, orientación sexual e identidad de género⁶ dentro de este órgano.

6.2.2 Desarrollo y fases del procedimiento de investigación.

1. FASE DE INICIO

Cualquier persona trabajadora, cliente, socio, subcontratista o proveedor de AECOM que sospeche o considere que él mismo u otra persona está siendo objeto de un presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales en el trabajo lo podrá denunciar mediante el Canal de Denuncias, denominado Línea Directa de Ética de AECOM Global.

Se trata de un canal abierto a todas las personas trabajadoras de AECOM, así como al resto de potenciales denunciados mencionados anteriormente (clientes, socios, subcontratistas y proveedores). El canal cuenta con personal disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, todos los días del año, y cuenta con capacidad lingüística a nivel mundial.

AECOM garantiza la confidencialidad de los datos e igualmente, garantiza el anonimato de los informantes y denunciados que así lo requieran.

La Línea Directa de Ética de AECOM Global es accesible a través de los siguientes medios:

- Acceso web a través de AECOM Ecosystem (personal de AECOM): <https://myecosystem.aecom.com/dept/ethics/Pages/AECOM-Hotline.aspx?SectionId=30>
- Acceso web directo al sistema EthicsPoint: <http://aecom.ethicspoint.com> (personal externo)
- Correo electrónico de la Oficina de Ética y Cumplimiento de AECOM Global: ethicsandcompliance@aecom.com
- Teléfono gratuito multilingüe: 900-751-330 (España).

Para el caso de las denuncias relativas a AECOM, la Oficina de Ética y Cumplimiento de AECOM Global las trasladará a la Comisión de Investigación.

Si la denuncia llegara a otra persona deberá remitirla a través de los canales indicados en el apartado anterior.

No obstante, lo anterior, se evaluará la posibilidad de externalizar la investigación a un perito experto, que, de estimarse necesario, asesorará y dará soporte a la Comisión de Investigación durante todo el procedimiento:

- Si la investigación se lleva a cabo internamente, será tramitada por la Comisión de Investigación anteriormente referida.

⁶ Término que se refiere de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género (DSG)

- En caso de considerarlo necesario, se puede externalizar la investigación y asignar a otra empresa o contratar investigadores debidamente calificados e independientes para llevarla a cabo, en coordinación con la Comisión de Investigación.

Si la denuncia estuviese relacionada con alguno de los miembros de la Comisión de Investigación, dicho miembro quedará excluido de la investigación y será designado un suplente.

Recibida una denuncia, se activará el procedimiento para la investigación de los hechos, a cargo de la Comisión de Investigación. En este sentido, cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, más ágil y eficaz será el procedimiento. En todo caso, en la denuncia deberán hacerse constar los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencias sexuales, debiendo contener la siguiente información:

- Datos personales de la persona trabajadora que interpone la reclamación, así como localidad geográfica, tipo de servicio y/o funciones, departamento al que pertenece y puesto de trabajo actual que ocupa.
- Datos de la persona/s implicadas/s, por incurrir supuestamente en comportamientos de acoso, así como empresa, Dpto. al que pertenecen y puestos que ocupan.
- Descripción y fechas de inicio y aproximadas de los hechos informados.
- Información adicional que pueda resultar importante para la investigación de los hechos.
- Firma del reclamante.
- Fecha de la reclamación.

Se facilita dentro del presente documento un modelo de escrito **de reclamación**, para aquellas personas trabajadoras que deseen utilizarlo.⁷

Si, en caso excepcional, algún miembro de la Comisión de Investigación fuera objeto de la reclamación, esta podrá remitirse a cualquier otro miembro de la Comisión, quedando esta persona de forma inmediata excluida de la misma, del mismo modo se actuará para cualquier otro miembro perteneciente a la Comisión.

2. FASE DE INVESTIGACIÓN

Una vez tomada la decisión de investigar, la Comisión de Investigación dará curso a la investigación y contactará al denunciante en caso de conocer su identidad, en las 24 horas siguientes a la constitución de dicha Comisión.

Durante la entrevista inicial, la Comisión de Investigación debe informar al denunciante de que se está llevando a cabo una investigación, reforzar la política de AECOM contra las represalias, declarar que la investigación se llevará a cabo de forma confidencial en la medida de lo posible, y solicitar información adicional o aclaraciones si fuera necesario.

Tras el inicio de una investigación, la Comisión de Investigación deberá informar periódicamente al denunciante, en caso de haberse identificado, sobre el estado de la investigación en la medida en que dicha información no comprometa o interfiera de otro modo con la investigación.

Por lo general, las investigaciones deberán completarse en un plazo de 30 días desde la constitución de la Comisión de Investigación. Si una investigación requiere más de 30 días debido a factores singulares, deberá mediar acuerdo de la Comisión de Investigación para extender el plazo e informar debidamente al denunciante, en todo caso dentro de los márgenes fijados por la normativa vigente.

Durante la fase de investigación, la Comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso y/o violencia por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género, para lo cual solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes, etcétera que puedan servir para aclarar los hechos presuntamente constitutivos de acoso y/o violencia. Asimismo,

⁷ Anexo I: Modelo de reclamación

dará audiencia por separado a las partes y a cuantas personas (personal empleado o de la dirección, etc.) sean necesarias.

La Comisión de Investigación se encargará de realizar las entrevistas pertinentes para confirmar si hay evidencias de los hechos contenidos en la denuncia con el fin de esclarecerlos. De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación de un profesional externo para ayudar en esta fase de investigación y la toma de decisiones.

Los entrevistados deberán colaborar con la Comisión de Investigación en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación. De todas las entrevistas se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Investigación podrá proponer durante la fase de investigación de una denuncia o reclamación, otras medidas cautelares que podrán ser adicionales a las que pudieran haberse establecido inicialmente por la Empresa, con el fin de proteger a la presunta víctima, evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación.

Las medidas cautelares a adoptar mientras dure la investigación y hasta su resolución pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso, incluyendo la entrega del ordenador, herramientas informáticas y/o smartphone de la presunta persona acosadora, puestos a su disposición empresarialmente para el desempeño de su trabajo, así como la revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o smartphone, puestos a disposición empresarialmente para el desempeño del trabajo, de acuerdo con el procedimiento empresarialmente previsto a tal efecto.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima. Asimismo, la Comisión de Investigación tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

3. FASE DE RESOLUCIÓN Y ELABORACIÓN DEL INFORME DE CONCLUSIONES:

En el plazo no superior a 15 días desde la finalización de la fase de investigación, se emitirá un informe que se comunicará a la dirección de la empresa. Este informe abarcará la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Composición de la Comisión de Investigación.
- Medidas preventivas, en su caso, que hubieran sido adoptadas con carácter temporal durante la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Evidencias documentales recabadas durante la investigación.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

En dicho informe se podrá concluir con alguno de los siguientes resultados:

- Existencia de indicios racionales de acoso, en cuyo caso la Comisión de Investigación procederá a recomendar las medidas correctoras o disciplinarias que correspondan.
- No existencia de indicios de conductas de acoso racionales, pero sí indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso procederá a recomendar las medidas correctoras o disciplinarias que correspondan.

- No existencia de indicios racionales de acoso o de otro tipo, en cuyo caso la Comisión de Investigación procederá a recomendar la conclusión y cierre de la investigación sin más.

Asimismo, se comunicará a las partes la conclusión alcanzada tras la investigación.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, los informes de conclusiones de las investigaciones realizadas serán considerados como "Altamente Restringidos" y serán custodiados de manera segura siguiendo la normativa de AECOM.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

La dirección de AECOM determinará la respuesta y acciones apropiadas de acuerdo con el Informe de Conclusiones, políticas y procedimientos de AECOM y la legislación aplicable.

La respuesta tendrá como objetivo rectificar la conducta o acción denunciada y tomar las medidas necesarias, de índole preventiva, correctora y/o disciplinaria, para evitar que ocurra en el futuro la misma conducta o una similar, incluyendo la remisión de información a las autoridades competentes de acuerdo con la normativa aplicable.

Se informará a la presunta víctima y a la presunta persona acosadora de la finalización de la investigación. En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se deciden adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección de la Empresa, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

La Dirección de la Empresa, en aquellos casos donde se haya concluido que se han podido producir daños a la salud de la persona acosada o violentada, podrá informar a la Comisión de Seguridad y Salud, de estar constituido este órgano en la empresa, o en su defecto al Área de Prevención de Riesgos Laborales.

6.2.3 Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de AECOM, pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada, socio o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora de AECOM, pero sí la persona denunciada:

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final

Además, a través de la dirección de AECOM, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión de Investigación. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la Comisión de Investigación.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación razonablemente necesaria para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de AECOM, pero no la persona denunciada.

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa subcontratista, proveedor o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y quedarán recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión de Investigación. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la Comisión de Investigación.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación razonablemente necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

c) Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en AECOM

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, que será informado a la Comisión de Investigación.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas.

En estos casos la dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de Investigación.

7. Medidas a adoptar

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género será considerado como falta grave o muy grave. La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

7.1 Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

1. Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
3. Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
4. Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
5. Que el acoso y/o violencia se produzca durante el proceso de selección de personal.
6. Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
7. Que se trate de un acoso descendente.
8. Que se lleve a cabo por orden de un tercero.
9. Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

7.2 7.2 Medidas complementarias

Si se queda constatada la existencia de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género, la Comisión puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

1. Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
2. Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación que no suponga un menoscabo de la persona.
3. Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
4. Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

8. Garantías y acompañamiento al personal trans durante el proceso de transición

AECOM, en su compromiso por garantizar y salvaguardar los derechos del colectivo LGTBI, ha emprendido la puesta en marcha de determinadas políticas internas en pro de lograr tal fin. Para ello ha desarrollado una serie de medidas de acompañamiento al personal trans en su proceso de transición.

8.1 Personas Trans

El término “personas trans” hace referencia a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con su sexo legal asignado en el nacimiento y, normalmente, realizan cambios de diversa índole para adecuar su imagen a la del género con el que se autoidentifican.

De acuerdo con 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 (artículo 3), este término hace referencia a aquella “persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer”.

8.2 Procedimiento de transición

Es el proceso por el que algunas personas pasan para que su expresión de género y/o sus características físicas se adecuen a su identidad de género. No hay una manera “correcta” o itinerario único para realizar la transición.

Algunas personas llevan a cabo una transición social, realizando cambios en su expresión de género (estética, nombre, etc.). Otras sin embargo optan por procedimientos médicos (terapia hormonal y/o cirugías).

8.3 Medidas y garantías para las personas trans

Si alguien de la plantilla quiere hacer visible su proceso de transición en el entorno laboral la Empresa le apoyará durante todo el proceso, protegiendo a las personas frente a la discriminación por el mero hecho de haber visualizado su proceso de transición, ya que este hecho supondría una vulneración de sus derechos.

La empresa participará y apoyará a la persona trans en su proceso de transición, teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y la mención relativa al sexo de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal).
2. Es la persona trans la que decide a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en el que quiere comenzar a ser tratada conforme a su identidad de género.
3. En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.
4. La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar las diferentes situaciones al resto de su plantilla, incluyéndola en sus planes de formación.

5. La Dirección, velará por que no se produzcan situaciones de discriminación y/o acoso por parte de cualquier miembro de la empresa, clientes, usuarios/as o empresa proveedoras, adoptando las medidas necesarias para su solución en el momento en que se detecten.

Por todo ello, como empresa con una Responsabilidad Social Corporativa cuya prioridad es lograr el respeto de la diversidad y promover la reducción de las desigualdades sociales, en caso de que una persona trabajadora notifique a la empresa que va a realizar o está realizando el proceso de transición, con el fin de facilitarle este proceso y prevenir cualquier situación de discriminación y/o acoso y proteger los derechos de las personas trabajadoras, la Empresa se compromete a:

1. Tratar a la persona interesada con el pronombre y nombre elegido desde el momento en que la persona decida o acuerde.
2. Proporcionar una nueva identidad corporativa a la persona trabajadora conforme a su identidad o expresión de género, que se materializará en la rectificación o adecuación de sus bases de datos, correo electrónico, directorio corporativo, tarjetas de identidad, de control de acceso, de visita, etc.
3. Conservar todos los derechos y beneficios sociales y laborales que le corresponden a la persona trabajadora.
4. Mantener la identidad legal de la persona interesada única y exclusivamente para aquellos asuntos en que se requiera, tales como nóminas, seguridad social, hacienda, etc.
5. Custodiar la identidad legal, siendo accesible única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que debido al tipo de trabajo que realizan la necesitan forzosamente, pero en ningún otro caso dicha información estará a disposición de otras personas trabajadoras, independientemente del nivel jerárquico que ocupen.
6. Actualizar la información legal una vez la persona haya realizado la rectificación de nombre y sexo legal ante el Estado, destruyéndose cualquier documentación anterior, en la medida en que sea posible, de conformidad la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.
7. Llevar a cabo acciones en los estamentos de la empresa que sean necesarios (dirección, compañeros y compañeras...) sobre la realidad LGTBI y/o la identidad de género.
8. Establecer mecanismos de comunicación con sus compañeros y compañeras, siempre y cuando éste sea deseo de la persona interesada.
9. Tener en cuenta las necesidades sanitarias de la persona trabajadora trans, permisos por consultas médicas, asistencia a las unidades y tratamientos médicos en caso necesario, siempre que se aporte la debida justificación.
10. Revisión de los permisos existentes con el fin de que su ejercicio y disfrute no supongan discriminación alguna para las personas LGTBI, y se lleven a cabo en igualdad de derechos y condiciones.
11. Negociar en los protocolos de acoso laboral y planes de igualdad medidas o ejes específicos para favorecer la igualdad y proteger a las personas trans.
12. No tolerar presiones externas de personas físicas o jurídicas que vayan en detrimento de los derechos o la dignidad de las personas trans de la plantilla, igual que con cualquier otra persona empleada.

8.4 Procedimiento de cambio de nombre

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo que hayan iniciado un procedimiento de cambio de nombre de uso legal, así como de transición de género, tendrán derecho, en tanto se tramita este procedimiento, a utilizar libremente el nombre que hayan escogido, así como a ser tratados conforme a su género.

Dicha información quedará reflejada en la documentación de identificación de la persona trabajadora, en la página web corporativa si existiera un directorio corporativo, así como correo electrónico y, en la medida de lo posible, en aquellos documentos internos, archivos, bases de datos y demás ficheros existentes a nivel empresa y del Grupo que posibiliten tal adaptación, sin perjuicio de la correspondencia de datos que se exija a nivel interno entre los sistemas de comunicación de la empresa con las Administraciones Públicas u otras entidades, por razón de la prestación de servicios.

De igual modo, se procederá a la actualización de todos los archivos, bases de datos y demás ficheros existentes, adaptándolos al nombre y género manifestado por la persona trabajadora.

Los trámites del procedimiento de transición no implicarán, en ningún supuesto, la necesidad de acreditar la situación de la persona en cuestión con documentación legal o médica.

El proceso de cambio de nombre abarca también el nombre de uso común de la persona, siendo este el nombre por el cual la persona quiere ser llamada y tratada, de acuerdo con el género que se identifica, sin necesidad de que se corresponda con el nombre que aparece en su documento de identidad.

8.5 Código de vestimenta

Con el firme propósito de salvaguardar la integridad y personalidad propia de las personas trabajadoras, AECOM apuesta por la inclusión de un código de vestimenta flexible para todas las personas trabajadoras. De esta forma, se permite que el desenvolvimiento de cada persona trabajadora se produzca de forma cómoda y respetuosa, sin distinción de identidad de género, y sin que ninguna persona trabajadora se vea obligado a identificarse con un género específico.

Dicho código de vestimenta es aplicable para toda la plantilla, sin que sea necesario que estén atravesando un proceso de transición.

En todo caso, deberán respetarse los estándares de vestimenta establecidos por AECOM o por cada cliente.

8.6 Uso de aseos y vestuarios

En pro de establecer un entorno de trabajo tolerante y respetuoso, se procurará, en la medida de lo posible en función del lugar donde se desarrolle la actividad, establecer algunos baños y vestuarios no binarios en el centro de trabajo de la empresa, con el objetivo de evitar que las personas incluidas en el Colectivo LGTBI no puedan acceder al baño con el que se sienten identificadas y las personas trabajadoras puedan sentirse incómodas con la utilización del baño por personas trans.

ANEXO I: Modelo de reclamación**MODELO DE RECLAMACIÓN****AL INSTRUCTOR/A:**

Don/Doña con DNI
 trabajador/a de la Empresa sita en C/.....,
 actualmente desarrollando mis funciones como dentro de Departamento
 comparezco ante esta Comisión,

COMUNICANDO:

Qué por medio del presente formulo RECLAMACIÓN por escrito con motivo de la circunstancia personal a la que me veo sometido/a por parte de Don/Dña
 actualmente desarrollando funciones como dentro del
 Departamento.....

II. Que los hechos en los que se basa la siguiente reclamación son los siguientes

III: Que estimo que los hechos relatados constituyen una situación de acoso / violencia / discriminación

En su virtud,

SOLICITO AL INSTRUCTOR/A, que tenga por presentado este documento de reclamación y se proceda a la averiguación y comprobación de los hechos, para que, tras los trámites oportunos, se dé una solución a tales circunstancias.

Y para que así conste,

FIRMA
FECHA

Anexo II: Consentimiento de inicio de protocolo**CONSENTIMIENTO**

La persona _____ da su consentimiento
a _____.

Para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Y para que así conste,

FIRMA

FECHA

Anexo III: Comunicación a la empresa del inicio del proceso de transición en la Empresa

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL INICIO DEL PROCESO DE TRÁNSICIÓN:

_____, con D.N.I. nº: _____ trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, dado que mi identidad de género no se corresponde con el sexo asignado en mi nacimiento estoy llevando a cabo un proceso de transición y por ello

SOLICITO

Que, aunque a efectos oficiales y legales el nombre que la empresa utiliza es mi nombre y sexo expresados en mi documentación (que todavía debe mantenerse para temas administrativos y legales, como nóminas, Seguridad Social, Hacienda, etc.), todo el personal de la empresa debería dirigirse a mí según mi nombre elegido que es _____, y mi identidad de género que es _____

Que se me proporcione una nueva identidad corporativa adecuada a mi identidad y/o expresión de género, materializándose en la rectificación adecuada de las bases de datos de la empresa, correo electrónico, tarjetas de identidad, de control de acceso, etc.

Que, asimismo, mi identidad de género debe ser respetada y se me debe adecuar el uniforme o ropa de trabajo según mi elección.

Que se mantenga confidencialidad sobre mis datos y se solicite mi consentimiento para cualquier acción sobre ellos, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.

En..... de... de 20...

FIRMA

FECHA

Anexo IV: Comunicación a la empresa de la rectificación registral cuando haya acabado el proceso de transición y tenga nuevo DNI

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA RECTIFICACIÓN REGISTRAL CUANDO HAYA ACABADO EL PROCESO DE TRANSICIÓN Y TENGA NUEVO D.N.I.

A LA EMPRESA:

_____, con D.N.I. nº: _____ trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, conforme al procedimiento legal establecido en la Ley 3/2007, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención Relativa al Sexo de las Personas, con fecha _____, se me ha expedido un nuevo D.N.I. (que mantiene el mismo número) que acredita mi sexo legal como _____, y como mi nombre propio el de _____, y por ello,

SOLICITO

Que se tenga por realizada la presente comunicación y se tomen las medidas necesarias y oportunas para:

La rectificación en todos los documentos personales, profesionales y/o legales obrantes en las oficinas de la empresa que la contuvieren de la mención relativa al sexo del/la solicitante, haciendo constar el de (mujer/hombre), en vez de (hombre/mujer), así como el cambio de nombre propio de _____, por el de _____

Observar en cualquier trato personal o comunicación escrita desde la recepción del presente escrito, la protección que otorga la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales del/la trabajador/a, y la prohibición expresa de su difusión indebida, dispensando al/la trabajador/a un trato respetuoso y correspondiente a su género.

En..... de... de 20...

FECHA

FIRMA

Anexo V: Glosario de términos

Sexo biológico: Conjunto de las características biológicas, tanto anatómicas como fisiológicas y genéticas, utilizadas generalmente para asignar una categoría de sexo, masculino o femenino, a un individuo.

Intersexual: 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.

Identidad de género (e 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 de género.

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.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino esta empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: orientación sexual que se presenta como 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.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual o expresión de género no coincide con el género biológico asignado al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a cisgénero. Esta identidad sexual o expresión de género es independiente de la orientación sexual y tampoco se vincula necesariamente a un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste, por motivos profesionales, como una persona del otro sexo siguiendo los cánones impuestos por los roles de género. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes expresiones sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia orientación y/o identidad sexual. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política y/o sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

Anexo VI: Glosario de términos sobre LGTBIfobia

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. La homofobia y la cultura patriarcal están íntimamente ligadas.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables

LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBI fobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBI fobia conductual), así como emocionales (LGTBI fobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBI fobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBI fobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la persona trabajadora afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una persona trabajadora trans, la publicación en los censos del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.