



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN LA EMPRESA HOLA CONSULTORES, S.L.

ÍNDICE

- 1. COMPROMISO DE HOLA CONSULTORES, S.L., EN LA GESTIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**
- 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+**
 - 2.1. **La tutela preventiva frente al acoso**
 - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+
 - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
 - 2.1.2.1. Discriminación directa
 - 2.1.2.2. Discriminación indirecta
 - 2.1.2.3. Discriminación múltiple e intersectorial
 - 2.1.2.4. Acoso discriminatorio
 - 2.1.2.5. Discriminación por asociación y discriminación por error
 - 2.1.2.6. Represalia discriminatoria
 - 2.1.3. Prevención de conductas de acoso y/o violencia contra personas LGTBI
 - 2.2. **El procedimiento de actuación**
 - 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
 - 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia
 - 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
 - 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
 - 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
 - 2.2.6. Seguimiento
- 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

1. COMPROMISO DE HOLA CONSULTORES, S.L., EN LA GESTIÓN DEL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Con el presente protocolo, HOLA CONSULTORES, S.L., manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia, en toda su organización, de conductas constitutivas de acoso o violencia contra las personas LGTBI. El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas. La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Al adoptar este protocolo, HOLA CONSULTORES, S.L., quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, HOLA CONSULTORES, S.L., no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exige el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En efecto, HOLA CONSULTORES, S.L., al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso o violencia– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Barcelona, 20 de enero de 2024

JAVIER BARDAJI BOFILL

Administrador



2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

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 HOLA CONSULTORES, S.L., implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso y/o violencia contra las personas LGTBI que ha sido negociado entre la empresa y una representación de los trabajadores, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso y/o violencia contra personas LGTBI. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definiciones e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, discriminación o violencia..

2. **Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

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

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI que pueda manifestarse en HOLA CONSULTORES, S.L.

HOLA CONSULTORES, S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso o violencia contra las personas LGTBI en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso o la violencia genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de orientación sexual..

En el ámbito de HOLA CONSULTORES, S.L., no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos HOLA CONSULTORES, S.L., así como de aquellas personas que presten

servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso o violencia contra personas LGTBI, HOLA CONSULTORES, S.L., sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Acoso LGTBfóbico es cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga por propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.1.2.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2.1.2.2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2.1.2.3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

2.1.2.4. ACOSO DISCRIMINATORIO

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.1.2.5. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

2.1.2.6. REPRESALIA DISCRIMINATORIA

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso: Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a). Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a). Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

2.1.3. PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI

La difusión del presente protocolo entre todas las personas trabajadoras de la empresa, es una medida básica para dotarlo de un carácter preventivo.

Las directrices a seguir para evitar situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral son las siguientes:

1. RESPECTO
Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. COMUNICACIÓN
No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. REPUTACIÓN
Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. DISCRECIÓN EN LA REPRENSIÓN
Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. NO ARBITRARIEDAD
Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. UNIFORMIDAD Y EQUIDAD
La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales
7. EVITACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



2.2.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI:

- Susana Solanellas López - Responsable de Administración
- Lourdes Nohelia Maizo Bricedo - Responsable de Selecciones
- Rabab Beihaqi Jarmouni - QA (informática)
- Lorena Cortés Sánchez - Administrativa RRHH

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

- Corina Tabirta - People Coordinator

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

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 3 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 y/o violencia contra personas LGTBI. 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 HOLA CONSULTORES, S.L., SUSANA SOLANELLAS LÓPEZ, responsable de administración, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia ¹ que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de HOLA CONSULTORES, S.L., 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, HOLA CONSULTORES, S.L., garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, HOLA CONSULTORES, S.L., habilita la cuenta de correo electrónico *denunciasplus@holacons.com* a la que 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 y/o violencia, 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

¹ Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

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 es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

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.

2.2.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL

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 investigación², 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 HOLA CONSULTORES, S.L., adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la

² 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.

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 HOLA CONSULTORES, S.L., 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 y/o violencia contra la víctima.

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 apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso y/o violencia.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de HOLA CONSULTORES, S.L., 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 diez días laborables. 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 tres días laborables más.

2.2.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de HOLA CONSULTORES, S.L., una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la 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 HOLA CONSULTORES, S.L., procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 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 HOLA CONSULTORES, S.L., 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 HOLA CONSULTORES, S.L., 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:

1. Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
2. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
3. Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
4. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
5. Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
6. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
7. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso y/o violencia frente a personas LGTBI, 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 treinta 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 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.



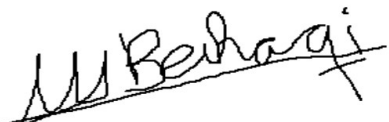


3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

El presente protocolo será comunicado a las personas trabajadoras de la empresa.

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.

El presente protocolo se firma en el seno de la comisión negociadora a fecha 27 de febrero de 2024

| | |
|---|--|
|  |  |
| Presidente: Lourdes Nohelia Maizo Bricedo | Secretario: José Ignacio Lluch Martí |
|  |  |
| Susana Solanellas López | Rabab Beihaqi Jarmouni |
|  |  |
| Corina Tabirta | Lorena Cortés Sánchez |

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

| |
|---|
| <input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso: |
| <input type="checkbox"/> 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: |
|---|

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 y/o violencia 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 denuncia frente al acoso y/o violencia contra personas LGTBI en la empresa HOLA CONSULTORES, S.L.