



# Plan de **Igualdad** **LGTBI**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL  
ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS  
PERSONAS LGTBI**



# **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**

## **Índice**

- 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
    - 1.1. COMPROMISO DE LA EMPRESA**
    - 1.2. PROHIBICIÓN DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS**
  - 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
    - 2.1. APLICACIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS**
    - 2.2. APLICACIÓN A TERCEROS (SOLICITANTES DE EMPLEO, PROVEEDORES, CLIENTES, ETC.)**
  - 3. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**
    - 3.1. AGILIDAD, DILIGENCIA Y RAPIDEZ**
    - 3.2. RESPETO Y PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD**
    - 3.3. CONFIDENCIALIDAD**
    - 3.4. PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA**
    - 3.5. CONTRADICCIÓN E IMPARCIALIDAD**
    - 3.6. RESTITUCIÓN DE LAS VÍCTIMAS**
    - 3.7. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS**
  - 4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
    - 4.1. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA**
    - 4.2. FASE PRELIMINAR (OPCIONAL)**
    - 4.3. EXPEDIENTE INFORMATIVO**
    - 4.4. RESOLUCIÓN**
  - 5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN**
    - 5.1. PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS**
    - 5.2. APOYO PSICOLÓGICO Y MEDIDAS PREVENTIVAS**
  - 6. SEGUIMIENTO**
    - 6.1. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS**
    - 6.2. PREVENCIÓN DE FUTURAS SITUACIONES DE ACOSO**
- ANEXO I - PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA DE ACOSO LGTBI+**

## **I. Declaración de principios**

El presente protocolo establece los principios fundamentales que guiarán la actuación de la empresa frente a cualquier situación de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. Estos principios reflejan el compromiso de la empresa de garantizar un entorno laboral libre de discriminación y de promover el respeto hacia todas las personas, especialmente hacia aquellas que forman parte de la comunidad LGTBI+. La empresa declara de forma explícita que no tolerará ningún tipo de comportamiento discriminatorio, violento o que vulnere la dignidad de las personas por motivo de su orientación sexual o identidad de género, en consonancia con la legislación vigente.

### **I.1. Compromiso de la empresa**

La empresa asume un compromiso firme e inquebrantable con la igualdad de trato y la no discriminación, en particular hacia las personas LGTBI+. Este compromiso se traduce en la creación de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier tipo de violencia o acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

La empresa garantiza que se tomarán todas las medidas necesarias para prevenir cualquier forma de acoso o discriminación, y que cualquier conducta que atente contra los derechos de las personas LGTBI+ será investigada de manera exhaustiva, sancionada conforme a la normativa interna, y corregida de inmediato. Este compromiso incluye también la sensibilización y formación de todo el personal para promover la diversidad y el respeto a la dignidad de todas las personas, independientemente de su identidad de género o su orientación sexual.

Además, la empresa se compromete a revisar periódicamente las políticas y procedimientos existentes para asegurar que continúen alineados con los avances normativos en materia de igualdad y no discriminación y a adaptarlos según sea necesario para garantizar un ambiente inclusivo y respetuoso.

### **I.2. Prohibición de conductas discriminatorias**

La empresa declara que queda estrictamente prohibida cualquier forma de acoso, violencia o discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas. Esta prohibición abarca todas las formas de comportamiento hostil, ofensivo o humillante que afecten la dignidad de las personas LGTBI+ en el lugar de trabajo, independientemente de si dichos comportamientos provienen de superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes, proveedores o cualquier otra persona vinculada con la empresa.

Se consideran conductas discriminatorias, entre otras:

- Comentarios, bromas o insinuaciones ofensivas sobre la orientación sexual o identidad de género.
- Exclusión social o aislamiento de personas por su identidad de género o expresión de género.

- Difusión de rumores o información perjudicial sobre la orientación sexual o la vida personal de una persona.
- Cualquier acto de violencia, amenaza o intimidación dirigida hacia una persona LGTBI+.

Estas conductas serán consideradas faltas graves y sancionadas conforme a lo estipulado en el régimen disciplinario de la empresa. En cualquier caso, la empresa se compromete a actuar de manera inmediata ante cualquier indicio de acoso o discriminación, activando el presente protocolo para asegurar que se protegen los derechos de las personas afectadas.

## 2. **Ámbito de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación en todas las situaciones de acoso, discriminación o violencia que se produzcan en el entorno laboral de la empresa y que afecten a cualquier persona vinculada a la organización, independientemente de su relación jurídica con la misma. El protocolo no solo protege a las personas trabajadoras de la empresa, sino que también cubre a aquellas personas que, de alguna manera, interactúan con la empresa, ya sea de manera puntual o regular.

Este ámbito de aplicación asegura que las normas de igualdad, respeto y no discriminación estén vigentes tanto para quienes desarrollan su actividad de forma directa dentro de la empresa como para terceros que mantienen relaciones con ella, garantizando así un entorno inclusivo en todas las interacciones que la empresa mantiene.

### 2.1. **Aplicación a personas trabajadoras**

Este protocolo es de aplicación directa a todas las personas que forman parte de la plantilla de la empresa, independientemente del tipo de contrato o relación laboral que mantengan. Esto incluye a:

- Personal con contrato indefinido, temporal o de prácticas.
- Personas con contratos a tiempo completo o parcial.
- Trabajadores en régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas externas.
- Personas en períodos de prueba o formación dentro de la empresa.

El protocolo se extiende a cualquier espacio donde se realicen actividades laborales, ya sea dentro de las instalaciones de la empresa o en ubicaciones externas, como eventos corporativos, viajes de trabajo o reuniones fuera de las oficinas.

Además, se reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a desarrollar su actividad laboral en un entorno seguro, libre de acoso o discriminación por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género. Ante cualquier situación que atente contra este derecho, la empresa activará el protocolo con celeridad para garantizar la protección y dignidad de las personas afectadas.

### 2.2. **Aplicación a terceros (solicitantes de empleo, proveedores, clientes, etc.)**

El presente protocolo no se limita a las personas trabajadoras de la empresa, sino que también se extiende a terceros que interactúan con la organización. Esto incluye, pero no se limita a:

- **Solicitantes de empleo:** personas que participan en procesos de selección o que envían sus candidaturas para trabajar en la empresa. Ellos tienen derecho a ser tratados con respeto, y cualquier forma de discriminación o acoso durante el proceso de selección será investigada y sancionada según corresponda.

- **Proveedores y contratistas:** las personas que trabajan para proveedores o contratistas de la empresa, así como aquellas que prestan servicios externos dentro de las instalaciones de la empresa o en representación de esta.
- **Clientes y visitas:** personas que, aunque no tengan un vínculo laboral con la empresa, interactúan de manera temporal o esporádica con el personal o servicios de la organización.

La empresa se compromete a que estos terceros sean tratados con la misma dignidad y respeto que su personal interno. En caso de que algún proveedor, cliente o visitante incurra en conductas de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, se activará este protocolo para su investigación y resolución. Del mismo modo, si un tercero es víctima de acoso por parte de alguien vinculado a la empresa, también será protegido bajo este protocolo.

### 3. Principios rectores y garantías del procedimiento

El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI+ se regirá por una serie de principios fundamentales que asegurarán que el proceso sea justo, transparente y respetuoso con los derechos de todas las partes implicadas. Estos principios buscan garantizar que la investigación y resolución de las denuncias sean rápidas y eficaces, salvaguardando al mismo tiempo la confidencialidad y la integridad de las personas afectadas.

Los principios rectores del protocolo son los siguientes:

- **Agilidad, diligencia y rapidez:** la empresa se compromete a llevar a cabo la investigación y resolución de los casos denunciados sin demoras indebidas, cumpliendo con los plazos establecidos en cada fase del proceso. Esto es esencial para evitar que las situaciones de acoso se prolonguen y causen mayores daños.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad:** todas las personas implicadas en el procedimiento, tanto la víctima como el presunto acosador, serán tratadas con el máximo respeto, protegiendo su privacidad y dignidad durante todo el proceso.
- **Confidencialidad:** las personas involucradas en la denuncia, investigación y resolución de los casos tendrán la obligación de guardar absoluta confidencialidad sobre los hechos denunciados y sobre cualquier información derivada de la investigación. La divulgación no autorizada de información será considerada una falta grave.
- **Protección de la víctima:** se garantizará que la víctima esté protegida de cualquier represalia o consecuencia negativa derivada de la denuncia. Además, se adoptarán medidas preventivas para salvaguardar su integridad física y emocional mientras se desarrolla el proceso.
- **Contradicción e imparcialidad:** el procedimiento se llevará a cabo de manera imparcial, garantizando que ambas partes tengan la oportunidad de ser escuchadas y aportar pruebas. Se velará por que el proceso sea justo y objetivo.
- **Restitución de las víctimas:** en caso de que el acoso haya implicado una modificación de las condiciones laborales de la víctima (como el traslado o cambios en sus funciones), esta tendrá derecho a ser restituida en su situación laboral anterior si así lo solicita.
- **Prohibición de represalias:** cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas amenazas o intentos de represalia contra la víctima, testigos o personas que hayan participado en la investigación, será prohibido y sancionado. La empresa garantiza que la seguridad y los derechos de estas personas serán protegidos.

Estos principios garantizan que el procedimiento sea transparente, justo y proteja tanto a la víctima como a las personas involucradas, asegurando un entorno laboral donde se respete la dignidad de todas las personas.

### 3.1. Agilidad, diligencia y rapidez

El principio de **agilidad, diligencia y rapidez** establece que la investigación y resolución de cualquier denuncia de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género deben llevarse a cabo de manera expedita y eficiente, evitando cualquier retraso innecesario que pueda agravar la situación de la víctima o prolongar el malestar en el entorno laboral.

La empresa se compromete a iniciar las actuaciones pertinentes inmediatamente después de recibir una denuncia, garantizando que:

- El protocolo se active de forma inmediata tras la recepción de la queja o denuncia formal, ya sea presentada por la víctima o por una persona autorizada.
- Cada fase del proceso, desde la investigación hasta la resolución, tenga plazos bien definidos que serán comunicados a todas las partes implicadas.
- Las diligencias necesarias para la recopilación de información, entrevistas y análisis de pruebas se realicen sin demoras innecesarias, con el objetivo de emitir un informe y resolución dentro del plazo establecido en el protocolo.

Este principio es esencial para minimizar los efectos negativos del acoso en la víctima y asegurar que la situación sea abordada de manera eficaz y justa. Además, el cumplimiento estricto de los plazos evita que se prolongue la incertidumbre para todas las partes, generando un clima de confianza en la gestión del proceso.

### 3.2. Respeto y protección de la intimidad y dignidad

Uno de los pilares fundamentales de este protocolo es el respeto absoluto a la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas, tanto de la víctima como del presunto acosador. En cualquier fase del procedimiento, desde la presentación de la denuncia hasta la resolución final, se deberá actuar con la máxima sensibilidad y cuidado para no vulnerar la privacidad de las personas involucradas.

Se garantizan los siguientes aspectos:

- **Protección de la intimidad personal y laboral:** toda la información recopilada durante la investigación será tratada de manera confidencial y se evitará, en la medida de lo posible, la exposición pública de la situación. Se tomarán medidas para que la investigación no afecte el entorno laboral de la víctima ni del acusado más allá de lo estrictamente necesario.
- **Respeto a la dignidad de las personas:** a lo largo del proceso, la empresa velará por que la dignidad de todas las personas implicadas sea respetada en todo momento. La empresa condena cualquier acto que busque humillar, difamar o deshonrar a una persona por su identidad o expresión de género, tanto en el ámbito profesional como personal.
- **Trato justo y no revictimizante:** el proceso de investigación no deberá implicar cuestionamientos o actitudes que agraven el daño sufrido por la víctima. Asimismo, se evitarán actitudes que impliquen juicios de valor o culpabilización sobre los comportamientos, actitudes o circunstancias de la persona denunciante.

Este principio asegura que, al abordar las denuncias, la empresa actúe con sensibilidad y respeto hacia las personas involucradas, y que la investigación se realice con total consideración de su bienestar emocional y físico.

### 3.3. Confidencialidad

El principio de **confidencialidad** es crucial para garantizar que las personas involucradas en una denuncia de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género puedan sentirse seguras al comunicar su situación. La confidencialidad protege la integridad y privacidad de las partes implicadas, limitando la divulgación de información a las personas estrictamente necesarias para el proceso de investigación y resolución.

Se garantiza lo siguiente:

- **Obligación de confidencialidad:** todas las personas que participen en el procedimiento, ya sea como miembros de la comisión encargada, testigos, asesores o cualquier otra persona que acceda a la información, deberán mantener una estricta confidencialidad sobre el contenido de la denuncia, las actuaciones llevadas a cabo y el resultado de la investigación. La información no será divulgada sin la autorización expresa de las partes implicadas.
- **Restricción en la divulgación de información:** la empresa se compromete a evitar la difusión de detalles innecesarios sobre los hechos, tanto dentro como fuera de la organización, para proteger la privacidad de la víctima y del presunto acosador. Solo las personas que participen en la investigación y resolución tendrán acceso a la información relacionada con el caso.
- **Protección de los datos personales:** toda la documentación generada en el proceso será tratada de acuerdo con la normativa de protección de datos, garantizando que los datos personales de las personas involucradas se mantengan seguros y solo sean accesibles a las personas autorizadas.

El incumplimiento de la obligación de confidencialidad será considerado una falta grave y podrá ser sancionado conforme a la normativa interna de la empresa.

### 3.4. Protección de la víctima

La empresa se compromete a ofrecer protección integral a la persona víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, tanto durante el proceso de investigación como después de su resolución. Esta protección incluye salvaguardar su seguridad física, emocional y laboral, así como prevenir cualquier tipo de represalia o consecuencia negativa derivada de la denuncia.

Las principales medidas de protección son:

- **Medidas cautelares:** desde el momento en que se presente la denuncia y mientras se desarrolla la investigación, la empresa podrá adoptar medidas cautelares para proteger a la víctima, tales como la separación física del presunto acosador, el cambio temporal de funciones o la reubicación de la víctima si esta lo solicita, siempre con su consentimiento.
- **Prevención de represalias:** la empresa se asegurará de que la persona afectada no sufra represalias como consecuencia de haber presentado la denuncia. Cualquier acto de represalia será considerado una falta grave y sancionado. Esto incluye la protección frente a amenazas, acoso posterior o cualquier tipo de presión que busque intimidar a la víctima o coaccionarla para retirar la denuncia.
- **Apoyo emocional y psicológico:** se pondrán a disposición de la víctima recursos de apoyo emocional y psicológico, tanto internos como externos, para ayudar a gestionar el impacto emocional del acoso sufrido. La empresa facilitará el acceso a estos servicios de manera confidencial y gratuita.
- **Seguimiento posterior:** una vez finalizado el proceso, la empresa continuará monitorizando la situación para garantizar que la víctima no sufre nuevas formas de acoso o discriminación y que se respetan sus derechos laborales.

Estas medidas garantizan que la víctima esté protegida durante todo el proceso y que pueda continuar desarrollando su actividad laboral en un entorno seguro y respetuoso.

### 3.5. Contradicción e imparcialidad

El principio de **contradicción e imparcialidad** garantiza que, durante el procedimiento de investigación de una denuncia de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, se respeten los derechos de todas las personas implicadas y que el proceso se realice de manera justa y equilibrada. Este principio asegura que ambas partes (la persona denunciante y la persona denunciada) tengan la oportunidad de exponer su versión de los hechos, presentar pruebas y ser escuchadas sin prejuicios.

Los elementos clave de este principio son:

- **Derecho a la audiencia:** tanto la víctima como el presunto acosador tienen derecho a ser escuchados por la comisión investigadora, en igualdad de condiciones. Ambas partes podrán aportar pruebas, presentar testigos y formular alegaciones que respalden su versión de los hechos. Este derecho asegura que ninguna de las partes quede indefensa durante el proceso.
- **Imparcialidad en la investigación:** la comisión encargada de investigar el caso deberá actuar de manera completamente imparcial, sin emitir juicios previos o favorecer a una de las partes. La empresa se asegurará de que los miembros de la comisión no tengan conflictos de interés que puedan influir en el resultado de la investigación.
- **Presunción de inocencia:** la persona denunciada será tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario. Esto significa que, durante el proceso, no se tomará ninguna medida definitiva contra ella hasta que no se haya comprobado la veracidad de los hechos denunciados.
- **Garantía de objetividad:** la investigación se llevará a cabo basándose en hechos objetivos y pruebas verificables, dejando de lado cualquier prejuicio o juicio de valor personal sobre la orientación sexual, identidad o expresión de género de las personas implicadas.

Este principio asegura que el proceso de investigación sea transparente, justo y respetuoso con los derechos de todas las personas involucradas, evitando que se cometan injusticias.

### 3.6. Restitución de las víctimas

El principio de **restitución de las víctimas** asegura que cualquier persona que haya sufrido acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género tenga el derecho a recuperar sus condiciones laborales anteriores, siempre que así lo solicite. La empresa se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para restaurar a la víctima en su puesto de trabajo y en las condiciones que tenía antes del acoso, evitando que las consecuencias negativas del acoso afecten su trayectoria profesional.

Las principales acciones de restitución incluyen:

- **Restauración de condiciones laborales previas:** si como resultado del acoso la víctima ha sido reasignada a otro puesto o se han modificado sus responsabilidades, estas modificaciones podrán revertirse si la persona afectada lo desea. Esto incluye la restauración de su horario, sus funciones laborales y cualquier aspecto de su contrato que haya sido alterado.
- **Eliminación de medidas punitivas:** si durante el período de acoso la víctima fue sancionada o sufrió represalias, la empresa se encargará de anular dichas sanciones y garantizar que no haya registros negativos en su expediente laboral como consecuencia del acoso.
- **Acciones para reparar el daño psicológico y emocional:** además de restaurar las condiciones laborales, la empresa se compromete a ofrecer apoyo psicológico a la víctima para ayudarla a recuperarse del daño sufrido. Se pondrán a su disposición recursos que puedan contribuir a su bienestar emocional, garantizando un entorno seguro para su reincorporación al trabajo.
- **Restauración del entorno laboral:** la empresa tomará medidas para garantizar que la persona acosadora, si continúa trabajando en la empresa, no tenga contacto directo con la víctima, evitando posibles situaciones que generen incomodidad o inseguridad para la persona afectada. En su lugar, se considerarán alternativas como la reubicación del acosador.

Este principio tiene como objetivo no solo reparar el daño causado a la víctima, sino también restaurar la confianza en el entorno laboral, asegurando que pueda continuar su carrera en condiciones de equidad y respeto.

### 3.7. Prohibición de represalias

La empresa prohíbe de manera estricta cualquier tipo de represalia contra aquellas personas que denuncien situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como contra quienes colaboren en la investigación, actúen como testigos o presten cualquier tipo de apoyo a la persona afectada. Este principio garantiza que todos los involucrados puedan participar en el proceso sin temor a sufrir consecuencias negativas o persecuciones laborales.

Las represalias pueden manifestarse de diversas formas, incluyendo:

- **Amenazas o coacciones:** cualquier intento de intimidar a la persona denunciante, testigos o colaboradores del proceso será considerado como represalia y sancionado.
- **Cambios en las condiciones laborales:** la modificación de funciones, reducción de horas o asignación de tareas desfavorables a la víctima o a quienes hayan colaborado con el procedimiento se considera una represalia inadmisibles.
- **Acoso o presiones posteriores a la denuncia:** cualquier forma de acoso o presión social o laboral sobre las personas que hayan participado en el proceso será objeto de sanción por parte de la empresa.

La empresa garantiza que:

- Las personas que denuncien acoso o violencia, así como quienes colaboren en la investigación, tendrán la **protección total** frente a cualquier acto de represalia.
- Se sancionará con **severidad** cualquier intento de represalia, incluyendo acciones directas como la intimidación, o indirectas como el deterioro de las condiciones laborales de la víctima o colaboradores.
- Las personas que sufran represalias podrán presentar nuevas denuncias, que serán tramitadas con la misma agilidad y confidencialidad que las denuncias iniciales.

Este principio es clave para fomentar un entorno de trabajo en el que las personas puedan denunciar situaciones de acoso sin miedo a represalias, promoviendo una cultura de respeto y protección.

#### 4. Procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género establece los pasos que deben seguirse desde la presentación de la denuncia hasta la resolución del caso. Este protocolo garantiza un proceso ágil, imparcial y transparente que permita investigar los hechos con rigor y adoptar las medidas necesarias para proteger a la víctima y sancionar cualquier conducta que vulnere los derechos de las personas LGTBI+.

El procedimiento se organiza en las siguientes fases:

1. **Presentación de la denuncia:** la persona afectada, o un tercero autorizado, puede presentar la denuncia mediante el canal establecido por la empresa.
2. **Investigación y análisis de la denuncia:** se realiza una investigación exhaustiva del caso por parte de la comisión designada para tal fin.
3. **Adopción de medidas preventivas o cautelares:** en caso de que sea necesario, la empresa podrá adoptar medidas para garantizar la seguridad de la víctima mientras se resuelve el caso.
4. **Resolución del caso:** la comisión investigadora emite un informe con las conclusiones y recomendaciones, que se convierte en la base para la decisión final de la empresa.
5. **Seguimiento:** tras la resolución, se implementan las medidas correctivas y se realiza un seguimiento para garantizar que no haya nuevas situaciones de acoso o represalias.

El objetivo de este procedimiento es garantizar la protección de las personas afectadas y la erradicación de cualquier conducta discriminatoria, respetando siempre los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección de los derechos laborales.

#### 4.1. Presentación de la denuncia

El primer paso en el protocolo es la **presentación de la denuncia**, la cual puede ser realizada por la persona afectada por el acoso o por un tercero autorizado, siempre que cuente con el consentimiento expreso e informado de la víctima. Este procedimiento garantiza que la denuncia sea tramitada de manera confidencial y segura, evitando represalias y protegiendo la dignidad de la persona denunciante.

Las características del proceso de denuncia son las siguientes:

- **Canales habilitados para la denuncia:** la empresa establecerá un canal específico para la presentación de denuncias, conforme a lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Este canal incluirá una plataforma digital segura y una línea de atención confidencial, donde las denuncias podrán ser presentadas de forma escrita.
- **Contenido de la denuncia:** la denuncia debe incluir una descripción detallada de los hechos, las circunstancias en que ocurrieron, las personas involucradas y cualquier prueba o testigo que respalde la reclamación. En caso de que la denuncia sea presentada por un tercero autorizado, se deberá adjuntar el consentimiento expreso de la persona afectada.
- **Recepción de la denuncia:** la denuncia será recibida por la persona o departamento designado para tal efecto (Comisión Igualdad LGTBI), quien activará inmediatamente el protocolo de investigación. Desde el momento de la recepción, se garantizará la confidencialidad y protección de la información.
- **Garantías para la persona denunciante:** la empresa garantiza que la persona denunciante no sufrirá represalias de ningún tipo como consecuencia de la presentación de la denuncia. Además, durante la tramitación del proceso, se adoptarán medidas preventivas, si es necesario, para proteger la integridad física y emocional de la víctima.

El plazo para la presentación de la denuncia no estará sujeto a restricciones, lo que permitirá que las personas afectadas puedan denunciar en cualquier momento los hechos sufridos, independientemente del tiempo transcurrido.

## 4.2. Investigación y análisis de la denuncia

Una vez presentada la denuncia, se procederá a la fase de **investigación y análisis** de los hechos denunciados. Esta investigación será llevada a cabo por una comisión o equipo designado específicamente para este fin, asegurando que el proceso sea imparcial, riguroso y confidencial. El objetivo es determinar si los hechos constituyen acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y adoptar las medidas necesarias para corregir la situación.

Las etapas clave de la investigación son:

- **Inicio de la investigación:** una vez recibida la denuncia, la comisión investigadora será notificada y deberá comenzar la investigación en un plazo máximo de 1 días hábil. Esta investigación incluirá la revisión de la denuncia y la recopilación de pruebas pertinentes, tales como declaraciones de las partes implicadas, testigos, documentos, correos electrónicos o cualquier otra evidencia relevante.
- **Entrevistas con las partes:** la comisión investigadora entrevistará tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, así como a posibles testigos o personas que puedan aportar información clave. Las entrevistas serán realizadas de manera imparcial, con la máxima discreción y respeto hacia la intimidad de las personas implicadas.
- **Recolección de pruebas:** además de las entrevistas, la comisión podrá solicitar otros tipos de pruebas que permitan esclarecer los hechos, como documentación interna de la empresa, registros de comunicación o informes de supervisores. Toda la información recopilada será tratada de manera confidencial.
- **Medidas preventivas o cautelares:** si durante la investigación se considera que existe riesgo de que la persona afectada sufra represalias o cualquier otro perjuicio, se podrán adoptar medidas preventivas para su protección. Estas medidas pueden incluir la reubicación temporal del presunto acosador o la suspensión de determinadas actividades hasta que se resuelva el caso.
- **Duración de la investigación:** la investigación deberá completarse en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia, salvo que circunstancias excepcionales requieran una extensión. Cualquier extensión deberá ser notificada a las partes implicadas.

La finalidad de esta fase es establecer con claridad los hechos y determinar si se han producido comportamientos que constituyen acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, lo que permitirá tomar las medidas correctivas necesarias.

### 4.3. Adopción de medidas preventivas o cautelares

Durante el proceso de investigación, y con el fin de proteger a la víctima de posibles daños adicionales, la empresa podrá adoptar **medidas preventivas o cautelares** de manera inmediata. Estas medidas tienen como objetivo evitar que la persona afectada sufra nuevas situaciones de acoso o represalias por parte del presunto acosador mientras se lleva a cabo la investigación.

Las medidas preventivas o cautelares pueden incluir, pero no se limitan a:

- **Separación temporal de las partes implicadas:** la empresa podrá reubicar temporalmente al presunto acosador en otro departamento o área de trabajo, con el fin de evitar el contacto directo con la persona afectada. En casos excepcionales, y si la víctima lo solicita, se podrá considerar su reubicación temporal en otra área, siempre respetando su voluntad.
- **Modificación de horarios o turnos:** con el objetivo de minimizar la interacción entre la víctima y el presunto acosador, la empresa podrá modificar temporalmente los horarios de trabajo de una o ambas partes, garantizando así que no coincidan en el mismo espacio laboral.
- **Suspensión temporal de funciones:** en casos graves, la empresa puede decidir la suspensión temporal del presunto acosador hasta que se resuelva el caso. Esta medida podrá ser aplicada si se considera que su presencia puede agravar la situación o generar un ambiente laboral hostil.
- **Atención psicológica o emocional:** la empresa pondrá a disposición de la víctima servicios de apoyo psicológico o emocional, si se considera necesario, para ayudar a gestionar el impacto del acoso y garantizar su bienestar durante el proceso.
- **Protección frente a represalias:** además de las medidas de separación física, la empresa tomará todas las precauciones necesarias para garantizar que la víctima no sufra represalias por haber denunciado la situación, incluyendo el monitoreo de su situación laboral y el trato recibido por sus compañeros o supervisores.

Las medidas cautelares se mantendrán vigentes durante todo el proceso de investigación, y su duración dependerá de las necesidades específicas de la situación. En todos los casos, la empresa garantizará que estas medidas no perjudiquen a la víctima ni afecten negativamente su desarrollo profesional o personal.

#### 4.4. Resolución del caso

Una vez concluida la investigación, la comisión encargada emitirá un informe detallado con las conclusiones obtenidas a partir de las pruebas y testimonios recopilados. Este informe será vinculante para la resolución final del caso y deberá contener una descripción clara de los hechos investigados, la evaluación de la comisión y las medidas que se consideren necesarias.

Los pasos para la resolución del caso incluyen:

- **Informe final de la comisión:** la comisión investigadora emitirá un informe que deberá incluir:
  - La descripción de los hechos denunciados.
  - Las pruebas y testimonios recabados durante la investigación.
  - La metodología empleada para el análisis.
  - Una evaluación del caso, indicando si existen indicios suficientes de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.
  - Las recomendaciones para la resolución del caso, que pueden incluir la apertura de un expediente sancionador o la adopción de medidas correctoras.
- **Decisión de la empresa:** con base en el informe emitido, la empresa tomará una decisión sobre el caso. Si se confirman los hechos denunciados, se procederá a:
  - Imponer sanciones al responsable del acoso, conforme a la normativa interna y el régimen disciplinario de la empresa.
  - Adoptar medidas correctoras que aseguren la protección de la víctima y la prevención de futuros casos de acoso.
- **Medidas sancionadoras:** las sanciones pueden incluir desde amonestaciones hasta la suspensión temporal o el despido, dependiendo de la gravedad del acoso. En todo caso, las medidas se aplicarán de manera proporcional a los hechos probados.
- **Notificación a las partes:** tanto la persona denunciante como la persona denunciada recibirán una notificación formal de la resolución, en la que se les informará de las conclusiones de la comisión y de las acciones adoptadas.
- **Derecho de recurso:** las partes involucradas tendrán el derecho a recurrir la decisión ante la autoridad competente, si consideran que la resolución no ha sido justa o adecuada.

La finalidad de esta fase es garantizar que el acoso sea sancionado de manera efectiva y que la persona afectada reciba el apoyo necesario para continuar su vida laboral en condiciones de seguridad y respeto.

## 5. Medidas de protección

La empresa se compromete a implementar medidas de protección tanto durante el proceso de investigación como después de la resolución, con el objetivo de salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de las personas afectadas. Estas medidas están dirigidas principalmente a garantizar que la víctima esté a salvo de represalias, nuevos episodios de acoso o cualquier situación que pueda agravar el daño sufrido.

Las medidas de protección incluyen:

- **Protección frente a represalias:** la empresa garantizará que la persona denunciante no sufra represalias derivadas de la presentación de la denuncia. Cualquier acto de represalia, como la reducción de responsabilidades, el aislamiento social en el entorno laboral o la alteración de las condiciones laborales, será considerado una infracción grave y será sancionado.
- **Medidas cautelares durante el proceso de investigación:** durante la investigación, la empresa adoptará medidas preventivas para proteger a la víctima, como la reubicación temporal del presunto acosador o la separación física de las partes implicadas. Estas medidas se tomarán con el consentimiento de la víctima y se mantendrán vigentes hasta que se resuelva el caso.
- **Apoyo psicológico y emocional:** la empresa pondrá a disposición de la víctima servicios de apoyo psicológico o emocional. Estos servicios serán confidenciales y estarán diseñados para ayudar a la persona afectada a gestionar el impacto del acoso y recuperar su bienestar emocional.
- **Restitución de condiciones laborales:** si el acoso ha supuesto una alteración en las condiciones laborales de la víctima, como cambios en el puesto, responsabilidades o equipo de trabajo, la empresa garantizará que la persona afectada sea restituida a su posición original si así lo desea. Esta medida tiene como objetivo reparar el daño y permitir que la víctima continúe con su desarrollo profesional sin obstáculos.
- **Monitoreo y seguimiento posterior:** una vez que se haya resuelto el caso, la empresa continuará monitoreando la situación para garantizar que no se produzcan nuevos episodios de acoso o discriminación. Este seguimiento incluirá reuniones periódicas con la víctima para asegurarse de que se siente segura y protegida en el entorno laboral.

Estas medidas son esenciales para garantizar que la persona afectada reciba la protección adecuada y que su recuperación sea prioritaria en todo el proceso.

## 6. Seguimiento

El seguimiento es una fase crucial del protocolo, ya que asegura que las medidas adoptadas tras la resolución de un caso de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género sean eficaces y sostenibles a largo plazo. La empresa se compromete a llevar a cabo un monitoreo continuo de la situación para prevenir la recurrencia de conductas de acoso y garantizar que el entorno laboral sea inclusivo y respetuoso.

Los principales aspectos del seguimiento son:

- **Evaluación de las medidas adoptadas:** después de la resolución del caso, la empresa realizará una evaluación periódica de las medidas correctoras implementadas, como sanciones, cambios organizativos o medidas de apoyo a la víctima. Esto permitirá verificar su eficacia y adecuación para prevenir futuros casos de acoso.
- **Reuniones de seguimiento con la víctima:** se programarán reuniones periódicas con la persona afectada para asegurarse de que se siente cómoda en su puesto de trabajo, que no ha sufrido nuevas formas de acoso o represalias, y que las medidas de protección implementadas siguen siendo efectivas. Estas reuniones garantizarán un canal de comunicación abierto y continuo con la víctima.
- **Revisión de la cultura organizativa:** el seguimiento incluirá también un análisis del clima laboral general para detectar posibles señales de malestar o de falta de integración de las políticas de igualdad y diversidad. La empresa podrá realizar encuestas o consultas periódicas entre los empleados para evaluar la percepción sobre la inclusión y el respeto hacia las personas LGTBI+.
- **Ajustes y mejora de las políticas:** si, durante el seguimiento, se detectan áreas de mejora en las políticas y procedimientos de la empresa, se llevarán a cabo ajustes y actualizaciones. Esto asegurará que el protocolo siga siendo relevante y eficaz ante los cambios en la organización o en el entorno legal.
- **Informe de seguimiento:** la empresa elaborará un informe de seguimiento anual, donde se detallarán las acciones adoptadas, los resultados obtenidos y las áreas de mejora identificadas. Este informe será presentado ante la comisión de igualdad y servirá para reforzar el compromiso de la organización con la no discriminación.

El objetivo del seguimiento es garantizar que las medidas implementadas no solo resuelvan el caso en cuestión, sino que también contribuyan a la creación de un entorno laboral más seguro y equitativo para todas las personas.

## **Anexo I - Procedimiento de Actuación ante una Denuncia de Acoso LGTBI+**

### **1. Recepción de la Denuncia**

- **Presentación de la denuncia:** la denuncia puede ser presentada por la persona afectada o un tercero autorizado, utilizando el canal de denuncia establecido por la empresa.
- **Contenido de la denuncia:** la denuncia debe incluir una descripción de los hechos, las personas involucradas y, si es posible, pruebas y testimonios.
- **Confidencialidad:** desde este momento, se garantiza la confidencialidad de la denuncia y de todas las personas involucradas.

**Responsable:** Comisión de Igualdad LGTBI o persona designada.

### **2. Notificación y Activación del Protocolo**

- **Notificación a la comisión:** la persona o departamento encargado recibe la denuncia y notifica a la comisión investigadora.
- **Inicio del protocolo:** la comisión tiene un plazo establecido de 1 días hábil para comenzar la investigación formal.

**Responsable:** comisión de investigación o equipo designado.

### **3. Investigación y Análisis**

- **Recolección de pruebas y entrevistas:** la comisión realizará entrevistas con la persona denunciante, la persona denunciada y los testigos. Además, se solicitarán pruebas documentales o electrónicas relevantes.
- **Medidas preventivas o cautelares:** si es necesario, se implementarán medidas preventivas para proteger a la víctima durante la investigación (por ejemplo, la separación física de la persona denunciada).
- **Plazo de investigación:** la investigación debe completarse en un plazo de 30 días hábiles desde el inicio del proceso.

**Responsable:** comisión investigadora.

### **4. Elaboración del Informe de Investigación**

- **Redacción del informe:** una vez concluida la investigación, la comisión elabora un informe que incluye los hechos, pruebas, evaluación del caso y recomendaciones.
- **Contenido del informe:** debe incluir una descripción clara de los hechos, las pruebas, las conclusiones y las medidas sugeridas, como la apertura de un expediente sancionador o la adopción de medidas correctoras.

**Responsable:** comisión investigadora.

## 5. Decisión y Resolución

- **Adopción de medidas:** con base en el informe de la comisión, la empresa decide sobre la resolución del caso, aplicando las sanciones pertinentes si se confirman los hechos.
- **Medidas sancionadoras:** estas pueden incluir amonestaciones, reubicaciones, suspensión temporal o despido, dependiendo de la gravedad del acoso.
- **Notificación a las partes:** tanto la víctima como la persona denunciada serán informadas formalmente sobre la resolución y las medidas adoptadas.

**Responsable:** dirección de la empresa.

## 6. Seguimiento y Monitoreo

- **Monitoreo de las medidas:** la empresa se asegura de que las medidas sancionadoras y correctoras se implementen de manera efectiva.
- **Reuniones de seguimiento con la víctima:** se mantendrán reuniones periódicas para verificar que no haya represalias y que la víctima se sienta segura en su entorno laboral.
- **Informe de seguimiento:** un informe de seguimiento será elaborado, detallando los resultados y evaluando la eficacia de las medidas adoptadas.

**Responsable:** comisión de igualdad o equipo designado.

## 7. Prevención y Formación Continuada

- **Revisión de políticas:** basado en los hallazgos de la investigación, la empresa puede actualizar sus políticas de prevención de acoso y promover nuevas formaciones o campañas de sensibilización.
- **Formación en diversidad:** se garantizará que todo el personal, en especial los mandos intermedios, reciba formación en igualdad y respeto a la diversidad LGTBI+.

**Responsable:** Comisión de Igualdad LGTBI y Dirección de la empresa.

## Procedimiento de Recepción de la Denuncia

La **recepción de la denuncia** es el primer paso del protocolo para actuar ante situaciones de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. Este proceso debe garantizar un acceso sencillo, seguro y confidencial, permitiendo que las personas afectadas puedan comunicar los hechos sin temor a represalias y conforme a la normativa aplicable.

### *1.1. Presentación de la denuncia*

Según la **Ley 2/2023, de 20 de febrero**, las denuncias deberán ser presentadas únicamente a través del **Canal de Denuncias**, el cual cumple con los requisitos de confidencialidad y seguridad necesarios para proteger a las personas denunciantes de infracciones normativas o conductas que vulneren los derechos de las personas.

### **Características de la presentación de la denuncia:**

- **Canales habilitados:** la empresa dispondrá de un único canal habilitado para la recepción de denuncias, conocido como el **Canal de Denuncias**. Este canal puede ser una plataforma digital segura, que cumple con la normativa de protección de datos y garantiza la confidencialidad.
- **Acceso anónimo o identificado:** la persona denunciante puede optar por realizar la denuncia de forma anónima o identificada, dependiendo de su preferencia y nivel de comodidad. En ambos casos, el proceso de investigación y análisis se llevará a cabo con la misma diligencia.
- **Presentación por un tercero autorizado:** la denuncia puede ser presentada por la persona afectada o, si lo prefiere, por un tercero autorizado. En este último caso, el tercero deberá contar con el consentimiento expreso e informado de la persona afectada.

### *1.2. Contenido de la denuncia*

Para que la denuncia sea procesada de manera efectiva, es importante que incluya la mayor cantidad de información relevante posible. La denuncia deberá contener una descripción clara y detallada de los hechos denunciados y, si es posible, incluir pruebas que permitan verificar lo ocurrido.

### **Requisitos del contenido de la denuncia:**

- **Descripción de los hechos:** la denuncia debe ofrecer una explicación clara y cronológica de los hechos que constituyen el acoso o la discriminación, especificando cómo y cuándo ocurrieron.
- **Identificación de las personas involucradas:** siempre que sea posible, la denuncia debe incluir los nombres o identificaciones de las personas involucradas, incluyendo a la persona presuntamente acosadora, testigos y cualquier otra persona que pueda aportar información relevante.
- **Pruebas o indicios:** es recomendable adjuntar pruebas documentales, electrónicas o testimoniales que respalden la denuncia, como correos electrónicos, mensajes, documentos escritos, etc. Si la persona denunciante no

dispone de pruebas, puede indicar cualquier otra fuente de información que pueda ser verificada por la comisión investigadora.

### **Orientación para la persona denunciante:**

- La empresa podrá facilitar una guía o formulario estándar a través del **Canal de Denuncias** para que la persona denunciante pueda estructurar su denuncia de manera clara y exhaustiva.
- Es importante que la persona denunciante sea honesta y detallada en su descripción, ya que la precisión de los hechos facilita el proceso de investigación y resolución.

### *1.3. Confidencialidad*

Desde el momento en que la denuncia es recibida, se garantiza la **confidencialidad** tanto de la persona denunciante como de las demás personas involucradas en los hechos denunciados. Este principio de confidencialidad es esencial para proteger la seguridad y el bienestar de quienes participan en el proceso.

### **Elementos clave de la confidencialidad:**

- **Acceso restringido a la información:** sólo las personas responsables de la investigación, como los miembros de la comisión investigadora, tendrán acceso a la información de la denuncia y a los detalles del caso. La identidad de la persona denunciante y de las personas implicadas no será divulgada sin su consentimiento.
- **Protección de datos:** la información de la denuncia será gestionada de acuerdo con la normativa de protección de datos, garantizando que los datos personales de la persona denunciante y las personas afectadas estén protegidos contra el acceso no autorizado.
- **Seguridad del Canal de Denuncias:** el canal habilitado para la recepción de denuncias debe cumplir con altos estándares de seguridad digital y física, garantizando que la información almacenada esté protegida frente a accesos indebidos y cumpla con las disposiciones de la Ley 2/2023.

**Prohibición de represalias:** la empresa asegura que la persona denunciante no sufrirá represalias por haber comunicado los hechos a través del **Canal de Denuncias**. Cualquier acto de represalia, intimidación o discriminación será considerado una falta grave y sancionado según el régimen disciplinario de la empresa.

## Notificación y Activación del Protocolo

Una vez recibida la denuncia de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género a través del **Canal de Denuncias**, se procede a la **notificación y activación del protocolo**. Este proceso garantiza que la denuncia sea atendida de forma inmediata y eficaz, asegurando que la investigación avance sin demoras indebidas y respetando el marco de protección y confidencialidad para todas las personas implicadas.

### 2.1. Notificación a la comisión investigadora

La persona o departamento encargado de gestionar el **Canal de Denuncias** será responsable de notificar a la **comisión investigadora** para activar el protocolo. Esta notificación es el primer paso para iniciar el proceso de investigación formal y debe realizarse con la máxima confidencialidad.

#### Proceso de notificación a la comisión investigadora:

- **Revisión inicial de la denuncia:** la persona o equipo que recibe la denuncia verifica que esta cumple con los requisitos de contenido básico (como una descripción de los hechos y de las personas implicadas) antes de notificar a la comisión investigadora.
- **Transmisión de la información relevante:** una vez comprobado el contenido, se comunica a la comisión investigadora la información necesaria para iniciar el análisis del caso. Esta transmisión de información debe realizarse de manera segura, protegiendo los datos personales y manteniendo la confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y de las partes involucradas.
- **Designación de responsables:** si el caso requiere una subcomisión o equipo adicional dentro de la comisión investigadora, se procederá a asignar responsabilidades de acuerdo con el protocolo. Esto garantiza que el equipo cuente con los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación.

**Tiempo de notificación:** la notificación debe realizarse en un plazo máximo de 1 día hábil desde la recepción de la denuncia, para asegurar que la comisión pueda iniciar la investigación con rapidez y eficacia.

### 2.2. Inicio del protocolo de investigación

Una vez que la denuncia ha sido notificada, se activa formalmente el protocolo de investigación. La **comisión investigadora** debe iniciar el proceso en un plazo establecido para garantizar una respuesta ágil y proteger a la persona denunciante.

### **Pasos para la activación del protocolo de investigación:**

- **Primera reunión de la comisión investigadora:** la comisión se reúne para revisar la denuncia y establecer un plan de acción. Durante esta reunión, se determina el cronograma de investigación y las medidas iniciales de protección para la persona denunciante, si se consideran necesarias.
- **Confirmación del inicio de la investigación a las partes implicadas:** la persona denunciante será informada de que su denuncia ha sido recibida y que la investigación ha comenzado formalmente. Esta comunicación puede incluir información sobre el proceso de investigación y los plazos esperados para cada fase.
- **Asignación de roles dentro de la comisión:** se asignan los roles específicos de cada miembro de la comisión, incluyendo quién será el contacto principal para la persona denunciante y la persona denunciada, y quién conducirá las entrevistas.
- **Plazo para el inicio de la investigación:** la investigación formal debe comenzar en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la notificación a la comisión. Este plazo garantiza que el protocolo se active de manera rápida, sin prolongar la situación de incertidumbre para las partes implicadas.

### **Consideraciones importantes en la activación del protocolo:**

1. **Confidencialidad absoluta:** la identidad de las partes implicadas y los detalles de la denuncia serán manejados exclusivamente por los miembros autorizados de la comisión. La información no se divulgará a terceros en ningún momento.
2. **Imparcialidad y profesionalidad:** los miembros de la comisión deben abstenerse de emitir juicios de valor y deben mantener una actitud imparcial durante todo el proceso de activación y durante la investigación en general.
3. **Registro del inicio del proceso:** la fecha de activación del protocolo y las comunicaciones realizadas deben registrarse en un informe que formará parte del expediente de la denuncia, asegurando transparencia y trazabilidad del proceso.

**Responsable:** la **comisión investigadora** es la responsable de la activación del protocolo, contando con el apoyo del equipo designado para la gestión del **Canal de Denuncias**.

## Procedimiento de Investigación y Análisis

El proceso de **investigación y análisis** es fundamental para garantizar una respuesta efectiva ante situaciones de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. La investigación debe llevarse a cabo de manera imparcial, exhaustiva y respetuosa con los derechos de todas las partes involucradas, incluyendo a la persona denunciante, la persona denunciada y los testigos. El objetivo es reunir la mayor cantidad de información objetiva para llegar a una conclusión justa y fundamentada.

### 3.1. Recolección de pruebas y entrevistas

La fase de recolección de pruebas es esencial para documentar y sustentar los hechos denunciados. Las pruebas se obtendrán de forma meticulosa y cuidadosa, asegurando que la investigación no revictimice a la persona afectada ni comprometa su seguridad.

#### Elementos clave en la recolección de pruebas:

- **Entrevistas estructuradas:**
  - Se entrevistará a la persona denunciante, la persona denunciada y a cualquier testigo que pueda aportar información relevante.
  - Las entrevistas deberán ser neutrales, conducidas en un espacio seguro y sin presiones para garantizar que las personas se expresen con libertad.
  - **Formato de entrevista:** la comisión investigadora deberá seguir un guion estructurado que incluya preguntas objetivas y que evite juicios de valor. Las preguntas deben centrarse en los hechos y circunstancias específicas.
  - **Derecho a la asistencia:** tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán contar con la asistencia de un representante o de otra persona de confianza en la entrevista, si así lo solicitan.
- **Pruebas documentales y electrónicas:**
  - Se recopilarán todos los documentos relevantes, como correos electrónicos, mensajes de texto, documentos escritos y registros de llamadas, siempre que sean pertinentes y respeten la privacidad de las personas implicadas.
  - La empresa también puede solicitar acceso a los registros electrónicos de la organización, como sistemas de mensajería interna o grabaciones de videollamadas (si las políticas internas y la normativa legal aplicable lo permiten).
  - **Resguardo de las pruebas:** todos los documentos y registros obtenidos serán tratados con la máxima confidencialidad y archivados de manera segura. Solo el personal autorizado tendrá acceso a ellos.

#### Recomendaciones para los entrevistadores:

- I. **Objetividad:** las entrevistas deben centrarse exclusivamente en los hechos y deben evitarse los juicios de valor. Los entrevistadores deben mantener una postura neutral y profesional.

2. **Empatía:** especialmente en el caso de la persona denunciante, es importante que el entrevistador se muestre empático y facilite un ambiente de confianza, en el que la persona afectada se sienta segura al compartir sus experiencias.
3. **Escucha activa:** tomar en cuenta no solo las palabras, sino también el lenguaje no verbal de los entrevistados, manteniendo una actitud receptiva.

### 3.2. Medidas preventivas o cautelares

Las medidas preventivas o cautelares se aplican para evitar que la persona denunciante sufra nuevas situaciones de acoso o represalias mientras se lleva a cabo la investigación. Estas medidas se adoptarán inmediatamente tras la recepción de la denuncia si se considera que existe un riesgo para la integridad física o emocional de la víctima.

#### Tipos de medidas preventivas:

- **Separación física de las partes implicadas:** la empresa puede reubicar temporalmente a la persona denunciada en otro departamento o modificar su horario para evitar el contacto con la víctima.
- **Modificación de funciones:** en algunos casos, la empresa puede asignar temporalmente nuevas responsabilidades a la persona denunciada o incluso a la persona denunciante, siempre que esta última esté de acuerdo.
- **Suspensión temporal de la persona denunciada:** si la gravedad del caso lo justifica, la empresa puede optar por una suspensión temporal de la persona denunciada hasta que finalice la investigación.
- **Servicios de apoyo psicológico:** la empresa puede ofrecer apoyo psicológico a la persona afectada para ayudarla a gestionar el impacto emocional del acoso o la discriminación. Este servicio será confidencial y gratuito.

#### Criterios para la aplicación de medidas cautelares:

1. **Proporcionalidad:** las medidas adoptadas deben ser proporcionales a la gravedad de la situación y al riesgo percibido.
2. **Consentimiento de la víctima:** cualquier medida que implique cambios en el entorno laboral de la víctima deberá contar con su consentimiento expreso.
3. **Temporalidad:** las medidas preventivas son temporales y estarán vigentes únicamente durante el período de investigación.

**Prohibición de represalias:** cualquier acto de represalia contra la persona denunciante, testigos o cualquier persona que colabore en el proceso será sancionado de acuerdo con el régimen disciplinario de la empresa.

### 3.3. Plazo de investigación

El proceso de investigación debe completarse en un plazo determinado, que no debe superar los 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia, salvo en casos excepcionales. Este plazo garantiza una respuesta rápida y evita la prolongación de la situación de tensión en el entorno laboral.

#### Extensión del plazo:

- En casos de especial complejidad o que requieran la recopilación de pruebas adicionales, la comisión puede solicitar una extensión del plazo. Esta extensión debe ser notificada por escrito a todas las partes implicadas, explicando los motivos y el tiempo adicional necesario.

#### **Consideraciones adicionales:**

- La comisión debe hacer todo lo posible para concluir la investigación dentro del plazo establecido. Las demoras innecesarias en el proceso de investigación pueden afectar negativamente a la víctima y a la confianza en el sistema de protección.

#### *3.4. Responsabilidades de la Comisión Investigadora*

La comisión investigadora es la responsable de la correcta ejecución de todas las fases de la investigación. Entre sus principales funciones se incluyen:

- **Conducir las entrevistas de forma imparcial** y asegurarse de que se registren todas las declaraciones y pruebas de manera precisa.
- **Tomar decisiones informadas** sobre las medidas preventivas que se adoptarán para proteger a la persona denunciante.
- **Elaborar un informe final** que refleje los hallazgos de la investigación y que incluya las recomendaciones pertinentes para la resolución del caso.

#### **Principios que deben guiar la actuación de la comisión:**

1. **Imparcialidad:** los miembros de la comisión no deben tener conflictos de interés ni relaciones de cercanía con las partes implicadas.
2. **Confidencialidad:** toda la información obtenida en la investigación debe ser tratada de manera confidencial, evitando su divulgación.
3. **Diligencia:** la comisión debe actuar con rapidez y eficiencia, evitando dilaciones innecesarias que puedan afectar el bienestar de la persona denunciante.

**Conclusión de la investigación:** al finalizar el análisis de los hechos, la comisión deberá emitir un informe donde exponga claramente:

- Los hechos que han sido comprobados durante la investigación.
- Las pruebas y testimonios en que se basan las conclusiones.
- Las recomendaciones para la resolución del caso, incluyendo posibles sanciones si se han confirmado los hechos de acoso o discriminación.

## Resumen de plazos

- **Recepción y notificación:** 1 día hábil.
- **Inicio de la investigación:** dentro de 5 días hábiles.
- **Duración de la investigación:** hasta 30 días hábiles, salvo extensión justificada.
- **Medidas cautelares:** implementadas inmediatamente después de la denuncia.
- **Resolución del caso:** emitida tras la finalización de la investigación.
- **Seguimiento:** continuo tras la resolución, con revisiones periódicas.

## Elaboración del Informe de Investigación

### 1. Introducción del Informe

- **Fecha de la investigación:** especificar la fecha de inicio y finalización de la investigación.
- **Miembros de la comisión investigadora:** nombres y cargos de los responsables que llevaron a cabo la investigación.
- **Descripción del objetivo del informe:** establecer el propósito del informe, que es documentar los hechos y evidencias relacionados con una posible situación de discriminación o acoso.

### 2. Descripción de los Hechos

- **Antecedentes:** incluir información básica sobre la denuncia, como la fecha en la que se presentó, el contexto en que ocurrió (departamento, equipo de trabajo, etc.) y una breve descripción del incidente o de los incidentes denunciados.
- **Relato de los hechos:** exponer de manera clara y objetiva los hechos investigados, sin incluir juicios de valor.

### 3. Evidencias y Pruebas Recogidas

- **Testimonios:** describir las entrevistas realizadas a las personas involucradas, tanto a la persona denunciante, la denunciada y posibles testigos. Incluir citas textuales si es relevante.
- **Documentos adjuntos:** incluir cualquier documento, correo electrónico, grabaciones o mensajes que hayan sido presentados como pruebas.
- **Otras pruebas:** detallar otras pruebas que se hayan recabado, como grabaciones de cámaras de seguridad, informes previos, etc.

### 4. Evaluación del Caso

- **Análisis de los hechos:** realizar un análisis imparcial basado en las pruebas recogidas, destacando si las declaraciones y las evidencias coinciden o presentan discrepancias.
- **Aplicación de la normativa interna:** explicar cómo se relacionan los hechos con el **protocolo de actuación** de la empresa y con la legislación vigente en temas de discriminación y acoso, incluyendo la **Ley 4/2023** y el **Real Decreto 1026/2024**.

- **Posibles violaciones:** indicar si los hechos suponen una violación de las políticas de igualdad de la empresa o de las leyes de no discriminación.

## 5. Conclusiones

- **Resultados de la investigación:** explicar las conclusiones a las que se ha llegado después del análisis de los hechos y las pruebas.
- **Responsabilidad:** establecer, si es posible, si la persona denunciada ha incurrido en conductas inapropiadas o discriminatorias.

## 6. Recomendaciones

- **Medidas correctoras:** recomendar acciones para solucionar la situación y prevenir que ocurra en el futuro. Pueden incluir:
  - **Formación en diversidad** para los empleados involucrados.
  - **Ajustes en el entorno de trabajo** para asegurar un ambiente más inclusivo.
- **Apertura de expediente sancionador:** si las pruebas lo justifican, recomendar la apertura de un expediente sancionador contra la persona denunciada.
- **Otras acciones disciplinarias:** proponer medidas como amonestaciones, suspensión, cambio de puesto, etc.
- **Seguimiento posterior:** sugerir que se haga un seguimiento de la situación para asegurarse de que no se repitan las conductas denunciadas.

## 7. Firma de la Comisión Investigadora

- **Fecha:** indicar la fecha en que se concluyó y firmó el informe.
- **Nombres y cargos:** firmas de los miembros de la comisión que participaron en la investigación.

## Decisión y Resolución

La fase de **decisión y resolución** es crucial para garantizar que se aborden adecuadamente las denuncias de acoso y se tomen las medidas necesarias para proteger a los empleados y mantener un entorno laboral seguro. A continuación, se detallan los pasos involucrados en esta etapa:

### *Adopción de Medidas*

1. **Evaluación del Informe de la Comisión:** tras la investigación realizada por la comisión designada para analizar el caso, se elabora un informe que resume los hallazgos y las evidencias recopiladas. Este informe es fundamental para la toma de decisiones, ya que proporciona una base objetiva sobre la que se fundamentarán las acciones a seguir.
2. **Decisión sobre la Resolución del Caso:** con base en las conclusiones del informe, la empresa, a través de la Dirección, evalúa la situación y decide cómo proceder. La decisión debe ser imparcial y justa, considerando los derechos tanto de la víctima como de la persona denunciada. Esto implica un análisis detallado de la gravedad de los hechos, la naturaleza del acoso y su impacto en el entorno laboral.

### *Medidas Sancionadoras*

1. **Tipos de Sanciones:** dependiendo de la gravedad de la conducta comprobada, la empresa puede aplicar diferentes medidas sancionadoras, tales como:
  - **Amonestaciones:** advertencias formales que se registran en el expediente del empleado y que indican que su comportamiento es inaceptable.
  - **Reubicaciones:** cambiar al empleado denunciado a otra área o departamento para minimizar el contacto con la víctima, mientras se asegura que ambas partes se sientan seguras en su entorno laboral.
  - **Suspensión Temporal:** en casos de acoso más graves, la empresa puede optar por suspender temporalmente al empleado denunciado como medida cautelar mientras se determina la sanción definitiva.
  - **Despido:** si la gravedad del acoso es significativa y se considera que ha habido una violación grave de las normas de conducta, la empresa puede decidir proceder con el despido del empleado denunciado.
2. **Proporcionalidad y Equidad:** es fundamental que las medidas adoptadas sean proporcionales a la gravedad de la conducta. La empresa debe asegurarse de que se aplique un enfoque equitativo y que se respeten los derechos de todas las partes involucradas en el proceso.

### *Notificación a las Partes*

1. **Comunicación Formal:** una vez tomada la decisión, la Dirección de la empresa tiene la responsabilidad de informar formalmente a ambas partes —la víctima y el denunciado— sobre la resolución del caso y las medidas adoptadas. Esta notificación debe ser clara, concisa y basada en hechos.

2. **Derecho a Recurrir:** es importante informar a las partes sobre sus derechos, incluidos los procedimientos disponibles para recurrir la decisión si alguna de ellas no está satisfecha con el resultado. Esto asegura que se mantenga un proceso transparente y justo.
3. **Apoyo Continuo:** la empresa debe también ofrecer recursos de apoyo a la víctima, como asesoría psicológica o acompañamiento, para ayudarla a superar la situación y reintegrarse al ambiente laboral.

*Responsable: Dirección de la Empresa*

La **Dirección de la empresa** es la responsable última de garantizar que se implementen las decisiones y las sanciones de manera efectiva. Esto incluye:

- **Supervisión del Proceso:** asegurarse de que todo el proceso se lleve a cabo de manera justa y transparente.
- **Revisión de Políticas:** evaluar la efectividad de las políticas de prevención y actuación frente al acoso, implementando mejoras donde sea necesario.
- **Cultura Organizacional:** promover una cultura de respeto e igualdad en el trabajo, garantizando que todos los empleados se sientan seguros y valorados.

## Seguimiento y Monitoreo

La fase de **seguimiento y monitoreo** es esencial para garantizar que las medidas adoptadas en respuesta a un caso de acoso se implementen de manera efectiva y que la víctima se sienta segura y protegida en su entorno laboral. A continuación, se detallan las acciones específicas que se deben llevar a cabo en esta etapa:

### *Monitoreo de las Medidas*

1. **Verificación de la Implementación:** la empresa debe asegurarse de que las medidas sancionadoras y correctoras que se han decidido se implementen de manera efectiva. Esto implica verificar que las sanciones impuestas se apliquen correctamente y que cualquier reubicación o cambio en el entorno laboral se realice conforme a lo acordado.
2. **Responsabilidad de la Dirección:** la Dirección de la empresa debe coordinar con la Comisión de Igualdad o el equipo designado para realizar un seguimiento activo. Esto implica realizar auditorías regulares para comprobar que se están cumpliendo las decisiones tomadas.
3. **Evaluación Continua:** la empresa debe establecer un sistema de evaluación continua que permita detectar cualquier falla en la implementación de las medidas y realizar ajustes en tiempo real, si es necesario.

### *Reuniones de Seguimiento con la Víctima*

1. **Reuniones Periódicas:** se programarán reuniones periódicas con la víctima para abordar su bienestar y verificar que no haya represalias ni actos de acoso posteriores. Estas reuniones deben ser confidenciales y llevarse a cabo en un ambiente seguro, donde la víctima se sienta libre de expresar sus inquietudes.
2. **Recopilación de Retroalimentación:** durante estas reuniones, es fundamental que se recopile la retroalimentación de la víctima sobre el estado de su entorno laboral y cualquier incidente que pueda haber ocurrido. Esta información es valiosa para ajustar las medidas adoptadas si es necesario.
3. **Apoyo Continuo:** además de verificar la seguridad de la víctima, estas reuniones deben incluir la oferta de apoyo continuo, como recursos psicológicos o asesoría, para ayudar a la víctima a recuperarse de la situación de acoso y a reintegrarse plenamente en su entorno laboral.

### *Informe de Seguimiento*

1. **Elaboración de Informes:** un informe de seguimiento se elaborará periódicamente para documentar los resultados de las medidas adoptadas. Este informe debe incluir detalles sobre la implementación de las sanciones, la respuesta de la víctima y cualquier incidencia posterior.
2. **Evaluación de Eficacia:** el informe también evaluará la eficacia de las medidas implementadas. Esto incluye analizar si las acciones tomadas han logrado mitigar el acoso, prevenir represalias y asegurar un ambiente de trabajo seguro para la víctima.
3. **Transparencia y Accesibilidad:** si bien la información debe ser confidencial para proteger la privacidad de las partes involucradas, los informes de

seguimiento pueden ser utilizados para realizar ajustes en las políticas y prácticas de la empresa, promoviendo la transparencia en la gestión del acoso.

*Responsable: Comisión de Igualdad o Equipo Designado*

La **Comisión de Igualdad** o el equipo designado será el responsable de llevar a cabo el seguimiento y monitoreo. Esto incluye:

- **Coordinación de Actividades:** organizar y realizar las reuniones de seguimiento y asegurar que se elabore el informe correspondiente.
- **Análisis de Resultados:** evaluar los resultados obtenidos y realizar recomendaciones sobre posibles cambios o mejoras en las medidas adoptadas.
- **Compromiso con la Cultura Organizacional:** promover una cultura de cero tolerancia hacia el acoso y la discriminación, asegurándose de que todos los empleados conozcan los procedimientos y recursos disponibles para abordar cualquier situación de acoso.

## Prevención y Formación Continuada

La fase de **prevención y formación continuada** es fundamental para crear un entorno laboral en el que se valore la diversidad, se respete a todos los empleados y se minimicen los riesgos de acoso. Esta etapa se basa en la idea de que la formación no debe ser un evento aislado, sino un proceso continuo que se adapte a las necesidades cambiantes de la organización. A continuación, se detallan los componentes clave de esta fase:

### *Revisión de Políticas*

1. **Actualización de Políticas de Prevención:** basándose en los hallazgos de la investigación y los informes de seguimiento, la empresa debe revisar y actualizar sus políticas de prevención de acoso. Esto incluye la identificación de áreas de mejora y la incorporación de nuevas prácticas que respondan a las dinámicas actuales del entorno laboral.
2. **Incorporación de Nuevas Medidas:** las políticas deben reflejar un enfoque proactivo hacia la prevención del acoso, lo que puede incluir la creación de protocolos claros sobre cómo abordar situaciones de acoso y cómo se llevarán a cabo las investigaciones.
3. **Campañas de Sensibilización:** además de actualizar las políticas, la empresa debe promover campañas de sensibilización que informen a todos los empleados sobre los derechos y las responsabilidades relacionados con el acoso y la discriminación. Estas campañas pueden utilizar diferentes formatos, como talleres, carteles informativos y recursos en línea, para llegar a todos los niveles de la organización.

### *Formación en Diversidad*

1. **Formación Continua:** es fundamental que la formación en igualdad y respeto a la diversidad LGTBI+ no sea un evento único, sino parte de un programa de formación continua. Esto garantiza que todos los empleados, especialmente los mandos intermedios y superiores, estén actualizados sobre las mejores prácticas en inclusión y respeto a la diversidad.
2. **Contenido de la Formación:** la formación debe incluir temas como la comprensión de la diversidad sexual y de género, los efectos del acoso en el entorno laboral y las herramientas para fomentar un ambiente inclusivo y seguro. También se deben abordar los prejuicios y estereotipos que pueden conducir a la discriminación.
3. **Formación Especializada para Mandos Intermedios:** se debe prestar especial atención a la formación de los mandos intermedios, quienes son responsables de la supervisión y el bienestar de sus equipos. Esta formación debe enfocarse en cómo gestionar situaciones de acoso, fomentar un ambiente de apoyo y actuar de manera efectiva en caso de que se produzcan incidentes.
4. **Evaluación de la Formación:** la empresa debe implementar mecanismos para evaluar la eficacia de la formación. Esto puede incluir encuestas a los participantes, análisis de cambios en el ambiente laboral y seguimiento de las denuncias de acoso antes y después de la formación. Esta retroalimentación es crucial para ajustar y mejorar continuamente los programas de formación.

Responsable: **Dirección de la empresa**

La responsabilidad de implementar la fase de prevención y formación continuada recae en la **Dirección de la empresa**. Sus funciones incluyen:

- **Coordinación de Políticas y Formación:** asegurarse de que las políticas actualizadas sean comunicadas a todos los empleados y que la formación se implemente de manera efectiva.
- **Promoción de un Entorno Inclusivo:** fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y el respeto mutuo, facilitando un entorno donde todos los empleados se sientan seguros y valorados.
- **Monitoreo y Evaluación:** supervisar el impacto de las políticas y la formación, asegurando que se realicen ajustes necesarios en función de los comentarios y las necesidades de los empleados.