

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO
DISCRIMINATORIO POR RAZÓN
DE ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO,
EXPRESIÓN DE GÉNERO Y
CARACTERÍSTICAS SEXUALES**
en el ámbito laboral de
Holaluz-Clidom, S.A.*

holaluz

*Con el presente protocolo, negociado con la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, se da cumplimiento a cuanto exige el artículo 15.1 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 LGBTI

Índice

1	Compromiso de Holaluz en la gestión de la prevención y erradicación del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral	3
2	Características y etapas del protocolo	5
2.1.	La tutela preventiva	5
2.1.1.	Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales	5
2.1.2.	Identificación de conductas	6
•	Definición y conductas constitutivas de acoso lgtbifóbico	
•	Conductas delictivas contrarias a la libertad de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales	
2.2.	El procedimiento de actuación	9
2.2.1.	Determinación de la comisión instructora	10
2.2.2.	El inicio del procedimiento: la denuncia	10
2.2.3.	La fase preliminar o procedimiento informal	11
2.2.4.	El expediente de investigación o procedimiento formal	12
2.2.5.	La resolución del expediente de acoso	14
2.2.6.	Seguimiento	15
3	Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	16
4	Modelo de denuncia o reclamación	17

1 Compromiso de Holaluz en la gestión de la prevención y erradicación del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral

Con el presente protocolo, Holaluz-Clidom, S.A. (en adelante, "**Holaluz**" o la "**Compañía**") manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, **Holaluz quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones**, informando de su aplicación y formando sobre su contenido 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 directa con Holaluz, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, etc.

Se informará a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, de la existencia del presente protocolo para que éstas adopten un compromiso de respeto a los principios inspiradores del mismo. En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que no acepten suscribir los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

Cuando la persona agresora (una vez realizado el proceso de investigación y acreditada la culpabilidad) quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, Holaluz 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, es causa de resolución de la relación mercantil que une a ambas. En el caso de que la persona acosadora sea cliente, igualmente se tomarán las medidas oportunas para evitar que la situación de acoso siga produciéndose.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso, discriminación o violencia contra las personas LGTBIQ+ que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. A modo de ejemplo, y sin ánimo exhaustivo, el presente protocolo será de aplicación en las siguientes situaciones:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) donde la Persona Trabajadora realiza sus descansos o donde come, o en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios puestos a disposición para la plantilla;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);

- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El artículo 15.1 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 LGTBIQ+, establece que:

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

Al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, Holaluz manifiesta y publicita su voluntad expresa de prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Barcelona, a 28 de junio de 2024

HOLALUZ CLIDOM, S.A.
Passeig Joan De Borbó 99-101,
7ª Planta (08039) Barcelona

2 Características y etapas del protocolo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Holaluz implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, que ha sido negociado y acordado por la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

- 1. Medidas preventivas**, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- 2. Medidas proactivas** o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3. Identificación de medidas reactivas** en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. La tutela preventiva

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales –incluidos los cometidos en el ámbito digital–

Holaluz formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, incluidos los cometidos en el ámbito digital, que puedan manifestarse en Holaluz.

Al implantar este procedimiento, **Holaluz asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de 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, así como la 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.

En el ámbito de Holaluz, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso LGTBfóbico. La Compañía sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la Compañía tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos Holaluz, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, **cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante una denuncia, activar este protocolo** como procedimiento interno, confidencial y rápido, en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente de investigación, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas de acoso LGTBfóbico, Holaluz sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia y discriminación contra las personas LGTBQ+.

2.1.2. Identificación de conductas

Definición y conductas constitutivas de acoso LGTBfóbico

Se entiende por acoso LGTBfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el 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.

Todo acoso LGTBfóbico se considerará discriminatorio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso LGTBfóbico las conductas que se describen a continuación:

- **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.
- **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.
- **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.

- **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.
- **Discriminación por asociación.** La discriminación por asociación se produce cuando se trata de forma desfavorable a una persona, no por su adscripción o pertenencia al colectivo LGTBIQ+, sino porque se la relaciona de alguna forma con dicho colectivo o personas que pertenecen al mismo.
- **Discriminación por error.** La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **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:** la persona acosadora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de un cargo superior a un cargo inferior).
- **Acoso ascendente:** aquel donde la persona acosadora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de un cargo inferior a un cargo superior).
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la persona acosadora como la víctima no tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (cargo de misma responsabilidad).

Conductas constitutivas de acoso LGTBIfóbico:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso LGTBIfóbico en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Comentarios ofensivos o insultantes: burlas, chistes o comentarios despectivos dirigidos a personas LGTBIQ+, así como la utilización de lenguaje discriminatorio o insultante basado en la orientación sexual o identidad de género.

- **Exclusión o marginación:** acciones que excluyen, marginan o aíslan a personas trabajadoras LGTBIQ+ de actividades sociales organizadas por Holaluz, actividades profesionales u oportunidades de desarrollo laboral, como reuniones, eventos de equipo o ascensos.
- **Difusión de rumores o información falsa:** propagación de rumores o información falsa sobre la orientación sexual o identidad de género de una persona trabajadora con el propósito de desacreditarla o perjudicarla en el entorno laboral.
- **Negación de la identidad de género:** negativa a reconocer la identidad de género de una persona al no utilizar los pronombres o el nombre con el que se identifica, así como comentarios que niegan la validez de la identidad de género de una persona transgénero o no binaria.

- **Expresiones de desagrado o desprecio:** gestos, miradas o expresiones faciales que de forma inequívoca muestran desagrado, desprecio o repugnancia hacia personas LGBTQ+, que pueden crear un ambiente hostil o intimidante en el lugar de trabajo.
- **Creación de un ambiente discriminatorio:** establecer políticas, prácticas laborales o normas de comportamiento que discriminan directa o indirectamente a personas LGBTQ+, limitando sus oportunidades de empleo, ascenso o desarrollo profesional.
- **Aislamiento:** incluye acciones que buscan aislar a personas trabajadoras LGBTQ+, como ignorarlas en conversaciones grupales, evitar interactuar con ellas o excluirlas de actividades sociales fuera del horario laboral.
- **Outing:** revelar o exponer públicamente la orientación sexual o identidad de género no normativa de una persona trabajadora.

Todas estas conductas pueden producirse de forma análoga en el ámbito digital.

Conductas delictivas contrarias a la libertad de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que **cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito**, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y **dará traslado urgente al Ministerio Fiscal**.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que referenciar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad"*.

2.2. 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 para los casos de acoso LGTBIQ+

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

- Georgina de Solà González
- Astyr Doncel Chao

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

- Guillem Àngeles Gil de Bernabé
- Laura Lobos Montañés

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

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

Esta comisión **se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una 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, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Las 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.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal o a cualquier organismo habilitado para tramitar una denuncia penal.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia

En Holaluz, quien ocupe la posición de Responsable de Relaciones Laborales es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Holaluz deben saber que, salvo engaño, fraude, simulación 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 y Holaluz garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia o comunicación de situación de acoso, Holaluz habilita la cuenta de correo electrónico denuncia.acoso@holaluz.com a la que solo tendrán acceso las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la comisión instructora. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la comisión instructora la pondrá inmediatamente a disposición de las personas externas que se encargarán de tramitar la investigación, e informará a la persona responsable del denunciante y denunciadx 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. La presentación de la denuncia mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva informará a la dirección de Holaluz la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. En estos casos, al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

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 denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de tres días laborables a contar desde la recepción de la denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado 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 de investigación por parte de personas externas expertas en la materia. 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, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente de investigación, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

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.

Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, 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 de investigación

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 de investigación.

La comisión instructora remitirá la denuncia, dentro del plazo establecido para ello, a las personas externas expertas para que lleven a cabo una investigación*, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada 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 y de las personas externas expertas, **la dirección de Holaluz adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso**, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, Holaluz 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 (con independencia de que la misma forme parte o no de la plantilla de Holaluz)y/o, por una persona que forme parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

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

Finalizada la investigación, la persona experta externa elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, con base en la definición legal y el desarrollo jurisprudencial correspondiente, hay indicios o no de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, en las conclusiones del acta, la comisión instructora determinará las medidas sancionadoras pertinentes e instará a la empresa a adoptar las mismas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, se hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, en cualquiera de estas manifestaciones, se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a Holaluz a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada.

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 se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como la persona denunciada 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 de seguimiento del Plan de Igualdad 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 y discriminación LGTBIfóbica

Una vez la persona responsable de Relaciones Laborales haya recibido el informe del personal experto y de las conclusiones, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres 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 de seguimiento del Plan de Igualdad, 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 representación legal de las personas trabajadoras 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, se procederá a:

- a) Cerrar el expediente, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por el personal externo experto del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa. En el caso de que la persona agresora sea externa a Holaluz, ambas compañías tomarán las medidas necesarias para evitar todo contacto entre ésta y la víctima.
 - 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.
- La limitación temporal para ascender.
- El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, Holaluz, y concretamente el equipo de People, 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 la conducta agresora 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. Del seguimiento que se realice se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Holaluz adoptará las **medidas preventivas necesarias** para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, quien tendrá derecho a transmitir su preferencia, entre otras, las siguientes:

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

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y durante un plazo de treinta días naturales, el equipo de People realizará 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 comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

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 publicación en los canales internos de Holaluz*, manteniéndose vigente durante la vigencia del Plan de Igualdad de Holaluz. Si en el plazo de 4 años a contar desde la entrada en vigor del presente Protocolo no se ha pactado un nuevo Plan de Igualdad, éste mantendrá su vigencia hasta la confección del mismo.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

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

* Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. Incluso, si así se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.

4 Denuncia de acoso LGTBIQ+

1. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otra (especificar):

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

3. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

6. Solicitud

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia frente al discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en Holaluz.

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Localidad y fecha:

Firma: