PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

GRUPO VISALIA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	
ÁMBITO DE APLICACIÓN	**GLOBAL**
SUPERVISIÓN	COMITÉ DE ACOSO
CONSECUENCIA DE LOS INCUMPLIMIENTOS	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CONTACTO PARA DUDAS INTERPRETATIVAS	CANAL DE DENUNCIAS COMITÉ DE ACOSO
CONTACTO PARA DUDAS INTERPRETATIVAS	CANAL DE DENUNCIAS COMITÉ DE ACOSO
APROBADO POR	ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN
FECHA DE LA PRIMERA APROBACIÓN	2021
FECHA DE LA REVISIÓN	2025
REFERENCIA	250529PRRHHPGV127
RESPONSABLE DE LA REVISIÓN	COMITÉ DE ACOSO

CONTENIDO

Primero. Introducción 5

Segundo. Ámbito de Aplicación 5

Tercero. Declaración de principios 6

Cuarto. Conceptos 8

A. Acoso Moral 8

B. Acoso Sexual 8

C. Acoso laboral 9

D. Acoso por razón de sexo 9

E. Acoso en función del tipo de vínculo 10

F. Acoso cibernético a través de las Redes sociales 10

G. Acoso por discriminación 11

Quinto. Procedimiento de actuación: el Expediente 11

Sexto. Fases del Procedimiento 12

A. Interposición de la denuncia 12

I. Contenido de la Denuncia 12

II. Denuncias falsas 13

B. Recepción de la denuncia y activación del Protocolo de Acoso 13

C. Expediente informativo 13

D. Resolución del Expediente 14

E. Seguimiento 15

F. Situaciones especiales en las que se archiva la denuncia o se solicita su archivo por la persona que realiza la denuncia 16

Séptimo. Comité para la Prevención del Acoso 16

Octavo. Garantías del proceso 17

A. Garantías del Denunciante 18

B. Garantías del Denunciado 18

Noveno. Responsabilidades y Medidas 19

Décimo. Principios rectores del Procedimiento 19

Undécimo. Revisión del Protocolo 19

Duodécimo. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor 19

Decimotercero. Difusión del procedimiento 20

ANEXO 1 21

ANEXO 2: Modelo de Denuncia 22

Primero. Introducción

GRUPO VISALIA[1] (en adelante, la "**Organización**"), declara expresamente su política de **tolerancia cero** ante cualquier conducta que atente contra la libertad sexual y/o la integridad moral, prestando especial énfasis a los supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación aplicable, la Organización asume la obligación ineludible de garantizar, vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de su personal, procediendo a la eliminación de los riesgos laborales o, en su caso, a la minimización de aquellos que no resulte posible suprimir. Dicha obligación de prevención abarca tanto a los riesgos físicos como a los psíquicos que pudieran menoscabar la salud mental de las Empleados/as.

Es por ello que la Organización **prohíbe terminantemente** cualquier acto o comportamiento susceptible de ser calificado como acoso.

Con el fin de dar efectividad a estas disposiciones y atender a las exigencias legales, la Organización adopta la **ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO** (en adelante, el "**Protocolo**"), comprometiéndose a su adecuada difusión entre todos sus destinatarios y a la exigencia de su estricto cumplimiento.

El Protocolo tiene, asimismo, como finalidad promover la conciencia organizacional sobre las graves consecuencias que el acoso puede acarrear en el ámbito laboral, personal y corporativo, contribuyendo a consolidar un entorno de respeto, empatía y profesionalidad en todos los niveles jerárquicos.

La instauración y aplicación del Protocolo no menoscaban en modo alguno el derecho de las personas afectadas a formular denuncia ante la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, ni a ejercitar las acciones que procedan ante las jurisdicciones civil, laboral o penal.

Segundo. Ámbito de Aplicación

El Protocolo será de aplicación a cualquier conducta que constituya acoso así como a cualquier otra conducta lesiva de la libertad sexual o de la integridad moral que se produzca dentro del ámbito de GRUPO VISALIA

[1] A estos efectos, integran el Grupo Visalia las sociedades a las que se hace referencia en el Anexo 1.

Su ámbito de aplicación comprende a todas las personas vinculadas, de forma directa o indirecta, con las actividades de la Organización, sin distinción de función o jerarquía, e incluye, de modo ejemplificativo, a:

- Directivos, Empleados/as, contratistas y proveedores.
- Cualquier otra persona que preste servicios o colabore con la Organización, tales como participantes en programas de formación o prácticas no laborales.
- Todas las sociedades a las que se hace referencia en el Anexo 1 y a todas aquellas nuevas sociedades del Grupo (ya sea por constitución o adquisición).

Asimismo, el Protocolo se extiende a:

- Centros de trabajo, tanto a las instalaciones propias como a espacios públicos o privados cuando sean utilizados como lugar de trabajo.
- Entornos virtuales y actividades en línea vinculadas al desempeño profesional.
- Eventos corporativos, desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo, desplazamientos y viajes oficiales, así como cualquier actividad organizada por la Organización (incluyendo el alojamiento asociado).

Igualmente, resultan cubiertas aquellas situaciones que, aun desarrollándose fuera del horario laboral o de las instalaciones de la Organización, repercutan de forma directa o indirecta en las relaciones de trabajo, en la reputación de GRUPO VISALIA o en la seguridad de sus colaboradores.

Tercero. Declaración de principios

La Organización tiene el propósito de promover un entorno laboral productivo, seguro y respetuoso para todas las personas que la integran. Los Empleados/as tienen el derecho inalienable a que se respete su dignidad, así como la obligación de respetar a quienes interactúan con ellos en el desempeño de sus funciones —sean éstos compañeros internos, clientes, proveedores o colaboradores externos— y de contribuir activamente a que el respeto prevalezca en el ámbito empresarial.

La Organización rechaza de manera rotunda cualquier forma de acoso y declara su firme compromiso de no admitir ni tolerar conducta alguna de este tipo. Tales comportamientos no podrán ser ignorados y, en caso de producirse, serán sancionados con la máxima contundencia.

Para hacer efectivos estos fines, la Organización exige a todo su personal —y muy especialmente a quienes ostenten funciones directivas o de mando— que:

- Eviten cualquier conducta, comportamiento o actitud que pudiera constituir acoso.
- Actúen conforme a las directrices establecidas en este Protocolo ante la detección de posibles situaciones de acoso dentro de su ámbito de responsabilidad.

Del mismo modo, la Organización se compromete a:

- **Proporcionar formación e información** a toda la plantilla, para fomentar la sensibilización y el conocimiento de las buenas prácticas en materia de prevención del acoso.
- **Imponer las sanciones procedentes** a la persona agresora y **resarcir** a la víctima en los términos establecidos por la normativa interna y, en su caso, por la legislación aplicable.
- **Ofrecer apoyo y asistencia** especializada a quienes sufran situaciones de acoso, garantizando su protección física y psicológica.
- **Difundir y facilitar** las distintas vías internas de resolución de conflictos, asegurando su accesibilidad y claridad.
- **Respetar el principio de presunción de inocencia** de las personas presuntamente implicadas, velando por un procedimiento imparcial.
- **Tramitar todas las denuncias con rigor, celeridad y confidencialidad**, garantizando un proceso equitativo basado en los principios de contradicción y oralidad.
- **Salvaguardar los derechos laborales y de seguridad social** de las víctimas, así como su integridad desde el momento en que comunican los hechos.
- **Prohibir expresamente cualquier tipo de represalia** contra la persona que presente queja o denuncia interna, así como contra quienes colaboren en el proceso de investigación.
- **Investigar los hechos** de forma estrictamente confidencial, garantizando la imparcialidad de las actuaciones y escuchando a todas las partes involucradas.

- **Reparar el daño** causado a la persona afectada y velar por la protección de su salud física y mental.

Cuarto. Conceptos

A. Acoso Moral

Se considerará **acoso moral** toda situación en la que una persona o un grupo ejerza, de manera reiterada y prolongada en el tiempo, una forma de violencia psicológica sobre un compañero en el entorno laboral. Este tipo de acoso se materializa a través de conductas abusivas —gestos, palabras, actitudes o comportamientos— cuya repetición atenta contra la dignidad o la integridad psíquica de la víctima, poniendo en riesgo su puesto de trabajo o degradando su clima laboral.

Entre las prácticas que pueden constituir acoso moral se incluyen, entre otras:

- Humillaciones, gritos o insultos de forma sistemática.
- Exclusión social deliberada del entorno de trabajo o de actividades de equipo.
- Asignación de tareas degradantes, infundadas o imposibles de llevar a cabo.

B. Acoso Sexual

Se considerará **acoso sexual en el trabajo** cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea verbal, no verbal o física, que persiga o resulte en atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando genere un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará acto de discriminación.

Se incluyen, sin carácter exhaustivo, las siguientes manifestaciones de acoso sexual:

1. **Conductas físicas** de naturaleza sexual, entre las que se incluye el contacto físico no deseado.
2. **Expresiones verbales** de contenido sexual, tales como insinuaciones, proposiciones, piropos ofensivos, comentarios o sugerencias obscenas.
3. **Comunicaciones no verbales** de contenido sexual: exhibición de imágenes sugestivas o pornográficas, envío de material escrito de contenido sexual, miradas lascivas o gestos impúdicos.

4. **Proposiciones condicionadas**: requerir el consentimiento de la víctima a una propuesta de índole sexual para acceder a mejoras en las condiciones de trabajo o para garantizar la estabilidad en el empleo.

Para diferenciarlo de interacciones consentidas y de mutuo agrado, sólo se considerará acoso sexual aquello que la persona destinataria no haya deseado o aceptado libremente.

El acoso sexual podrá provenir de cualquier miembro de la Organización —superiores jerárquicos, compañeros o terceras personas vinculadas por razón del trabajo— y será punible tanto si ocurre dentro de las instalaciones de la Organización como si tiene lugar en contextos externos, siempre que pueda acreditarse la conexión directa con la relación laboral.

C. Acoso laboral

Se considerará **acoso laboral** todo conjunto de conductas sistemáticas de hostigamiento, intimidación o exclusión que menoscaben la dignidad de una persona en su ámbito de trabajo.

Tales comportamientos podrán manifestarse, entre otras, de las siguientes maneras:

- Verbal, mediante comentarios ofensivos, gritos o descalificaciones;
- No verbal, a través de gestos, miradas o actitudes deliberadamente despectivas;
- Física, incluyendo acciones que supongan un maltrato corporal o invasión del espacio personal.

Cabe destacar que el acoso laboral **no** tiene naturaleza sexual ni se fundamenta en el sexo, la orientación o la identidad de género de la persona afectada. En su lugar, puede obedecer a otras causas de discriminación —o incluso a motivos ajenos a cualquier tipo de discriminación— relacionados con su situación laboral o circunstancias personales.

D. Acoso por razón de sexo

Se entenderá por **acoso por razón de sexo** cualquier conducta basada en el sexo de una persona que tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para que una situación pueda calificarse como acoso por razón de sexo, deberán concurrir los siguientes elementos:

- **Hostigamiento continuo**: reiteración de conductas que incomodan, presionan o someten a la víctima.
- **Atentado objetivo a la dignidad**: comportamientos que lesionan de manera patente la autoestima o el honor de la persona afectada.
- **Resultado pluriofensivo**: además de menoscabar la dignidad, es posible la vulneración de otros derechos fundamentales de la víctima.
- **Reiteración**: las conductas no constituyen hechos aislados, sino un patrón repetido en el tiempo.

Solo cuando concurran todos estos elementos podrá considerarse que existe acoso por razón de sexo.

E. Acoso en función del tipo de vínculo

En este contexto, resulta preciso distinguir el tipo de acoso atendiendo al vínculo jerárquico entre la persona acosada y la presunta acosadora:

- **Acoso horizontal**: se produce entre personas de igual nivel dentro de la organización, cuando un Empleado/a hostiga a otro u otra en condiciones de paridad jerárquica.
- **Acoso vertical descendente**: tiene lugar cuando la conducta intimidatoria o humillante emana de quien ocupa un puesto de mayor responsabilidad, y se dirige hacia un empleado o empleada de nivel jerárquico inferior.
- **Acoso vertical ascendente**: ocurre cuando la persona que detenta autoridad o un cargo superior es objeto de conductas de acoso ejercidas por una o varias personas de rango subordinado.

F. Acoso cibernético a través de las Redes sociales

El uso de redes sociales o de aplicaciones de mensajería instantánea (por ejemplo, WhatsApp), incluso fuera del horario laboral, como instrumento para ejercer acoso moral, laboral, sexual o por razón de sexo, se equiparará a una falta disciplinaria grave, siempre que se acredite su vinculación directa con las funciones del empleado o empleada.

Este tipo de acoso incluye, entre otras conductas, la difusión de contenidos denigratorios o humillantes con el fin de generar un clima hostil para la persona afectada. Asimismo, queda expresamente prohibido valerse de herramientas tecnológicas para intimidar, hostigar o menoscabar a cualquier miembro de la Organización, dado el impacto negativo que estas conductas pueden tener sobre su bienestar y desempeño profesional.

G. Acoso por discriminación

Se entiende por acoso por discriminación toda conducta no deseada, ya sea verbal, física o de cualquier otra naturaleza, que esté basada directa o indirectamente en motivos tales como el origen étnico o racial, sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, religión o convicciones, discapacidad, edad, estado de salud, apariencia física, situación familiar o socioeconómica, o cualquier otra circunstancia personal o social protegida por la normativa vigente.

Este tipo de comportamientos resultan inaceptables cuando tienen por objeto o efecto atentar contra la dignidad de la persona afectada, o bien crear un entorno laboral o profesional intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Quinto. Procedimiento de actuación: el Expediente

El Protocolo tiene por finalidad definir, en el seno de la Organización, un procedimiento claro y ágil que permita a cualquier Empleado/a promover las actuaciones necesarias para determinar la posible existencia de acoso y, en función de ello, adoptar las medidas oportunas.

Las fases del procedimiento y sus plazos máximos son las siguientes:

- **Presentación de la denuncia:** El Empleado/a formulará su denuncia mediante los canales habilitados.
- **Activación del Protocolo** (máximo 3 días hábiles[2]): Desde la recepción de la denuncia, el Comité de Acoso deberá poner en marcha el protocolo en un plazo no superior a tres (3) días hábiles.
- **Instrucción del expediente informativo** (máximo 20 días hábiles): El Comité recabará toda la información necesaria —declaraciones, testificales,

[2] 1.2 Se entenderá como día hábil en este Protocolo aquel diferente de un sábado o domingo, en el que los bancos estén abiertos al público en Madrid y Barcelona.

documentos, relación cronológica de hechos, etc.— y elaborará un informe preliminar en un plazo no mayor de veinte (20) días hábiles.

- **Resolución del expediente** (máximo 7 días): Una vez completada la instrucción, el Comité emitirá su decisión y, en su caso, propondrá las sanciones o medidas correctoras en un plazo no superior a siete (7) días hábiles. Esta decisión no será vinculante.
- **Seguimiento** (30 días): Tras la resolución, se llevará a cabo un seguimiento durante treinta (30) días hábiles para supervisar la efectividad de las medidas adoptadas y velar por el restablecimiento de un ambiente laboral adecuado.

El expediente de acoso permanecerá bajo secreto de sumario y estará integrado por todas las actuaciones practicadas: declaraciones de las partes y testigos, cronología de los hechos y cuantos documentos resulten necesarios para esclarecer la investigación.

Sexto. Fases del Procedimiento

A. Interposición de la denuncia

La denuncia se podrá interponer por los siguientes medios:

- Canal de Denuncias situado en la web corporativa https://grupovisalia.com/contacto/
- Portal del Empleado (en la fecha de actualización de este protocolo sería Factorial)
- Email: canaldenuncias@grupovisalia.com
- Verbalmente a través de: la Directora de Recursos Humanos y Compliance o la Directora de Legal. En este caso, deberá interponerse por escrito la denuncia tras haberla realizado verbalmente.

La denuncia se podrá interponer tanto por escrito como de forma verbal, a través de los medios habilitados.

I. Contenido de la Denuncia

La denuncia deberá contener:

- Nombre, apellidos, cargo y antigüedad de la persona que realiza la denuncia.
- Nombre, apellidos y posición de la persona presuntamente acosadora.

- Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- Nombre y apellidos de los posibles testigos.
- Si se dispone de material gráfico, emails, grabaciones, o de cualquier medio que pueda aportarse como prueba admitida en derecho.

En cada denuncia se le asignará un código numérico a cada una de las partes para garantizar la confidencialidad de las mismas.

II. Denuncias falsas

En caso de que, tras la investigación, se concluya que no existió acoso —en ninguna de sus formas— y que la denuncia se presentó de mala fe, se impondrán las sanciones disciplinarias que correspondan.

De esta forma, en caso de que se interponga la denuncia con mala fe y la misma resulte ser falsa, podrá ser motivo de sanción muy grave y, en su caso, conllevar al despido disciplinario.

B. Recepción de la denuncia y activación del Protocolo de Acoso

Tras la recepción de la denuncia, el procedimiento deberá activarse en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, iniciándose de inmediato su tramitación.

El Comité llevará a cabo un análisis preliminar de la denuncia y de la información aportada para verificar que reúne los requisitos formales necesarios para la puesta en marcha del Protocolo de Acoso.

Cuando lo requiera la situación, se adoptarán con carácter urgente las medidas de protección oportunas para salvaguardar la integridad de la persona denunciante.

C. Expediente informativo

Una vez recepcionada la denuncia y activado el procedimiento, el Comité dispondrá de un plazo máximo de veinte (20) días hábiles para la investigación de los hechos denunciados, durante el que llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Audiencia a la persona denunciante, quien podrá asistir acompañada de un/a representante de los Empleados/as o de la persona de su confianza que designe.

- Audiencia a los testigos citados, informándoles de la obligación de mantener la confidencialidad durante todo el proceso.
- Audiencia a la persona denunciada, a la que igualmente podrá asistir un/a representante de los Empleados/as o persona de su confianza.

El procedimiento deberá desarrollarse con la máxima celeridad y eficacia, garantizando en todo momento la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas implicadas, así como el derecho de contradicción de la persona investigada. Todas las personas citadas por el Comité estarán obligadas a colaborar de manera diligente.

Finalizada la fase de indagación, el Comité redactará un **Informe**, que no será vinculante, en el que se recogerán:

- La descripción de los hechos investigados.
- Los testimonios y las pruebas practicadas o aportadas.
- La valoración sobre la existencia, o no, de indicios de acoso —en cualquiera de sus manifestaciones— o de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

  En dicho Informe, el Comité propondrá a la Organización las medidas disciplinarias o correctoras que correspondan, pudiendo incluso instar, en supuestos de especial gravedad, la separación disciplinaria (incluido el despido) de la persona agresora.

Si durante la investigación se advierten indicios de delito, el Comité trasladará de inmediato el caso a la Dirección de la Organización, propondrá la adopción de medidas cautelares para proteger a la víctima (como la separación temporal de puestos o la reubicación) y dará cuenta urgente al Ministerio Fiscal.

Además, a lo largo de la investigación el Comité podrá contratar a un experto para que elabore un Dictamen.

D. Resolución del Expediente

La Dirección de la Organización, tras recibir el Informe del Comité, dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días hábiles para adoptar una resolución al respecto.

Dicha decisión se notificará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada y al propio Comité. Asimismo, se informará a la representación legal de los Empleados/as, en caso de existir, y al responsable de Prevención de Riesgos

Laborales. Con el fin de preservar la confidencialidad, la comunicación no incluirá datos personales, empleándose únicamente los códigos numéricos asignados a cada parte implicada en el expediente.

Atendiendo al contenido del Informe, la Dirección podrá:

- Archivar las actuaciones, levantando el acta correspondiente.
- Adoptar las medidas disciplinarias o correctoras que considere oportunas, de acuerdo con las recomendaciones formuladas por el Comité.

E. Seguimiento

Transcurrido el cierre del expediente, y en el plazo máximo de treinta (30) días hábiles posteriores, el Comité efectuará un seguimiento de las acciones puestas en marcha. Este seguimiento comprenderá:

- Verificación del cumplimiento de los acuerdos y medidas adoptados.
- Evaluación de los resultados: comprobación de la eficacia de las medidas y detección de posibles persistencias en la conducta objeto de investigación.
- Elaboración de un Informe de seguimiento, que contendrá:
    - Estado de ejecución de las medidas preventivas, correctivas y cautelares recomendadas.
    - Recomendaciones sobre actuaciones adicionales en caso de que persistan indicios de la conducta sancionada.

Dicho Informe se remitirá a la Dirección de la Organización —para que adopte, en su caso, las medidas oportunas—, a la representación legal de los Empleados/as (si existiera) y al responsable de Prevención de Riesgos Laborales. En todo momento se preservará la confidencialidad de los datos personales de las partes implicadas, conforme al procedimiento establecido.

Este proceso de seguimiento será igualmente de aplicación cuando, ante la existencia de indicios de delito, se hubieran acordado medidas cautelares y se hubiera trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

F. Situaciones especiales en las que se archiva la denuncia o se solicita su archivo por la persona que realiza la denuncia

En aquellos supuestos en los que no se identifiquen indicios suficientes que permitan la continuidad del procedimiento, y se acuerde el archivo del expediente, o bien la persona denunciante opte por solicitar el archivo de la misma, el Comité podrá acordar, en el marco de sus funciones de vigilancia preventiva, la realización de un seguimiento limitado en el tiempo —hasta un máximo de dos (2) meses— con el objetivo de asegurar que no persistan situaciones de riesgo.

Adicionalmente, y siempre respetando los principios de confidencialidad, voluntariedad y protección a la persona que realiza la denuncia, podrá valorarse su derivación a la Unidad de Salud Laboral para la evaluación de posibles necesidades de apoyo o intervención psicosocial.

En todo caso, la retirada o solicitud de archivo de la denuncia por parte de la persona denunciante no impedirá que la Organización pueda continuar actuando de oficio, si del conocimiento de los hechos se desprenden indicios razonables de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, en cumplimiento del deber de prevención y protección frente a este tipo de situaciones.

Séptimo. Comité para la Prevención del Acoso

La Organización constituye un Comité para la Prevención del Acoso para asegurar el tratamiento, de forma independiente, de las situaciones de acoso que puedan plantearse, así como asegurar el cumplimiento de las decisiones que en ellas se adopten con el fin de solventar dichas situaciones.

El Comité será el órgano encargado de tramitar cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realizar su seguimiento.

El Comité estará formado por:

- Dª. Hagia Ribau (Directora de Legal)
- Dª. Josefa Jiménez (Directora de RRHH y Compliance)
- Dª. Myriam Toledo (Responsable RRHH)

Son funciones del Comité para la Prevención del Acoso, entre otras, las siguientes:

- Recepción y registro de denuncias o comunicaciones relativas a posibles situaciones de acoso, garantizando en todo momento la confidencialidad y la protección de la persona denunciante.
- Análisis preliminar de la información recibida, con el fin de valorar la admisibilidad de la denuncia y, en su caso, proponer la apertura de una investigación interna.
- Tramitación de los procedimientos internos de investigación, asegurando el respeto a los principios de objetividad, imparcialidad, celeridad, contradicción, confidencialidad y presunción de inocencia.
- Emisión de un informe -no vinculante- con las conclusiones de la investigación y, en su caso, recomendaciones sobre las medidas a adoptar, ya sean disciplinarias, organizativas, preventivas o de protección.
- Seguimiento de las medidas adoptadas, con el objetivo de verificar su eficacia y prevenir la repetición de conductas inadecuadas.
- Asesoramiento y apoyo a las personas implicadas durante todo el procedimiento, especialmente a la persona denunciante, en coordinación con los servicios de prevención o apoyo psicológico si fuese necesario.
- Promoción de la sensibilización y formación en materia de prevención del acoso, la igualdad de trato y la no discriminación, en colaboración con otras áreas de la organización.
- Revisión y actualización periódica del Protocolo, proponiendo las mejoras necesarias para garantizar su efectividad y adecuación normativa.

Octavo. Garantías del proceso

La Organización garantizará que todas las denuncias internas se gestionen con la máxima rigurosidad, celeridad, imparcialidad y confidencialidad.

En cada una de las fases del procedimiento, las personas involucradas deberán regirse estrictamente por los principios de discreción, objetividad y prontitud en la adopción de decisiones.

Toda la información derivada de las actuaciones en materia de acoso será tratada de modo que se salvaguarde, en todo momento, el derecho a la intimidad y la protección de los datos personales de las personas implicadas.

A este respecto, únicamente tendrán acceso a la información y documentación de cada uno de los expedientes: (i) el Comité; (ii) la dirección de la Organización; y (iii) el consultor externo en el caso de que sea contratado para elaborar un Dictamen.

A. Garantías del Denunciante

La persona que presente una denuncia tiene derecho a:

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez y a recibir un trato justo;
- Ser acompañada, de forma opcional, por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso;
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si esta ha sido hecha de buena fe;
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia; y
- Recibir información acerca de la resolución final del expediente.

B. Garantías del Denunciado

La persona acusada de conducta de acoso gozará de los siguientes derechos:

- Ser notificada de forma clara y por escrito de la existencia de la denuncia, con expresión del contenido esencial de los hechos imputados.
- Presentar cuantas alegaciones y pruebas considere oportunas para su defensa.
- Ser acompañada, de forma opcional, por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso;
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia; y
- Recibir información acerca de la resolución final del expediente.

Adicionalmente, en los supuestos en que se confirme la existencia de acoso y la sanción no conlleve el despido disciplinario, la Dirección de la Organización valorará la adopción de medidas que impidan la convivencia en el mismo entorno laboral entre la persona agresora y la víctima. Dichas medidas deberán atender, en primer lugar, a la preferencia de la persona agredida y, en ningún caso, podrán traducirse en una mejora de las condiciones laborales de la persona sancionada.

Noveno. Responsabilidades y Medidas

La realización de conductas constitutivas de acoso podrán dar lugar a la existencia de los siguientes tipos de responsabilidades, en función del caso:

- Responsabilidad disciplinaria;
- Responsabilidad penal;
- Responsabilidad en materia de protección de datos; y/o
- Responsabilidad civil, derivada de daños materiales o daños morales.

Además, la Organización podrá tomar medidas, entre las que se incluyen:

- Formación adicional para la sensibilización en el entorno laboral. La formación estará dirigida a todos los Empleados/as.
- Cambios en la Organización del trabajo para evitar futuros conflictos.

Décimo. Principios rectores del Procedimiento

El Protocolo se basa en los siguientes principios fundamentales:

- Confidencialidad: Todas las denuncias serán tratadas de manera estrictamente confidencial, respetando la intimidad de las personas afectadas.
- Imparcialidad: Se garantizará la objetividad en la investigación y resolución de los casos, evitando cualquier tipo de discriminación o favoritismo.
- Protección de las partes: Se adoptarán medidas para evitar represalias hacia la persona denunciante y se garantizarán los derechos de las partes involucradas.
- Prevención: Se priorizará la adopción de medidas preventivas para evitar situaciones de acoso.

Undécimo. Revisión del Protocolo

El Protocolo podrá ser revisado de manera periódica para asegurar su vigencia y efectividad.

Duodécimo. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

La actualización del Protocolo entrará en vigor en fecha 29 de mayo de 2025.

Decimotercero. <u>Difusión del procedimiento</u>

La Organización se compromete a dar la necesaria publicidad al presente Protocolo, de tal forma que se pondrá en conocimiento de toda la plantilla de la Organización, así como de sus filiales.

***

ANEXO 1

Las sociedades que integran Grupo Visalia a fecha de la actualización de este protocolo son las siguientes:

- SERVIGAS SXXI, S.A.
- VISALIA ENERGIA, S.L.
- KAS FACTORY, S.L.U
- DOMESTICA GAS Y ELECTRICIDAD, S.L.
- ENERGIES I PROJECTES SOLAR 3 -2020, S.L.
- ELECTRICA SEROSENSE, S.L.
- ELECTRICA SEROSENSE DISTRIBUIDORA, S.L.
- SEROSENSE TELECOM, S.L.
- ENEXIA, S.L.

ANEXO 2: Modelo de Denuncia

Datos de la persona que realiza la denuncia

- Nombre y apellidos:
- DNI
- Puesto de trabajo/departamento:
- Antigüedad
- Teléfono de contacto:
- Correo electrónico:

Datos del presunto acosador:

- Nombre y apellidos:
- Puesto de trabajo/departamento:

Descripción de los hechos:

Por favor, describa con la mayor precisión posible los hechos que considera relevantes y que puedan ser constitutivos de acoso, incluyendo fechas, lugares, duración, frecuencia de los hechos y cualquier otra información relevante.

Datos de los posibles testigos (si existen o se conocen)

- Nombre y apellidos:
- Puesto de trabajo/departamento:

Prueba

Indique si dispone de alguna prueba documental, grabaciones, correos electrónicos, o cualquier otra.

¿Ha comunicado anteriormente esta situación a alguien de la organización?

- ( ) Sí
- ( ) No

En caso afirmativo, indique a quién y cuándo:

Firma y fecha: