PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+

GRUPO VISALIA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+	
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	20/06/2025
FECHA PUBLICACIÓN	26/06/2025
REFERENCIA	250620PCOMPGV135
RESPONSABLE DE LA REVISIÓN	COMITÉ DE ACOSO

VISALIA

CONTENIDO

Primero. Introducción 5

Segundo. Marco jurídico 5

Tercero. Ámbito de Aplicación 6

Cuarto. Conceptos 6

Quinto. Formas de discriminación 8

A. Discriminación directa 8

B. Discriminación indirecta 8

C. Discriminación múltiple o interseccional 8

D. Discriminación por asociación 8

E. Discriminación por error 9

F. Acoso discriminatorio 9

G. Represalia discriminatoria 9

Sexto. Declaración de principios 9

Séptimo. Comisión de atención y prevención al acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 11

Octavo. Procedimiento de actuación 12

A. Procedimiento preliminar/informal 13

B. Expediente informativo 13

C. Resolución del expediente: 14

D. Denuncias falsas 15

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 15

Noveno. Responsabilidades y Medidas 16

Décimo. Garantías del proceso 16

A. Garantías del Denunciante 17

B. Garantías del Denunciado 17

Undécimo. Principios rectores del Procedimiento. 17

Duodécimo. Revisión del Protocolo. 18

Decimotercero. Entrada en vigor. 18

Decimocuarto. Difusión del procedimiento. 18

ANEXO 1 19

ANEXO 2: Modelo de Denuncia 20

Primero. Introducción

GRUPO VISALIA[1] (en adelante, la "**Organización**"), viene desarrollando desde hace años, una labor para la mejora de los sistemas de calidad, procesos productivos y las condiciones de trabajo. En tal sentido, se ha venido desarrollando un plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad, y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, en síntesis, un plan que genere un mejor clima laboral y es que apuesta por la implantación de políticas de igualdad que sin duda alguna facilitan un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo.

Es por esto por lo que se ha procedido a la elaboración de este Plan para la prevención, detección y actuación del acoso o la violencia contra las personas LGTBIB+.

El objetivo no es otro que garantizar la existencia de espacios seguros en los centros de trabajo sin discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, garantizando, en consecuencia, que cualquier colectivo LGTBIQ+ pueda sentirse libre. En este punto, debemos destacar que LGTBIQ+ es el acrónimo con el que referirse al colectivo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y otras identidades y expresiones que no se puedan incluir en el acrónimo.

En consecuencia, la Organización, se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en sus centros de trabajo y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufran.

Con este Protocolo se pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención, protección y resolución necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias relativas a la discriminación contra las personas LGTBIQ+, personas que, en todo caso, deberán ser tratadas en condiciones de absoluta igualdad en cualquier ámbito de la vida y, como no, en el laboral.

Segundo. Marco jurídico

- Constitución Española, artículos 10, 14, 15, 18 y 20.

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

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 4.2 apartado c.
- 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.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Tercero. 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

Su ámbito de aplicación comprende a todas las personas que trabajan en la Organización, con independencia del vínculo jurídico, siempre y cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Se aplicará también a las personas que solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas, entre otros.

Cuarto. Conceptos

- Lesbiana: mujer que siente atracción sexual y afectiva por otra mujer.
- Gay: hombre que siente atracción sexual y afectiva por otro hombre.
- Transgénero y transexual:
    - transgénero es aquella que nace con unas características físicas que no se corresponden con el género con el que se identifica.

  - transexual es aquella persona transgénero que ha iniciado un tratamiento hormonal o quirúrgico para lograr un cambio de sexo.

- Bisexual: persona que siente atracción sexual y afectiva por un hombre o una mujer indistintamente.
- Intersexual: persona que nace con características físicas de ambos géneros.
- Queer: se relaciona con una identidad sexual o de género que no corresponde a las reglas establecidas de sexualidad y género.
- +: personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.
- LGTBIQ+ cualquier comportamiento, ya sea 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.
- Acoso laboral: la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, reiteradas y prolongadas en el tiempo hacía personas trabajadoras por parte de aquellas que actúan frente a ellas desde una posición de poder (puede ser psicológica, no necesariamente jerárquica), con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.
- Bifobia: actitud, conducta o discurso de rechazo, intolerancia, discriminación hacía las personas bisexuales por el mero hecho de serlo o simplemente por el hecho de ser percibidas como tales.
- Expresión de género: comportamiento no deseado causado por la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Homofobia: actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacía las personas homosexuales simplemente por el hecho de serlo o incluso por ser percibidas como tales.
- Identidad sexual: vivencia del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine.
- LGTBIfobia: actitud, conducta o discurso de recha, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el simple hecho de serlo o incluso, por ser percibidas como tales.

- Medias de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y su fuese necesario, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.
- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacía una persona, que podrá ser hacia personas de distinto sexo (heterosexual), hacia personas del mismo sexo (homosexual), hacia personas de diferentes sexos (bisexual).
- Victimización secundaria: Aquel perjuicio causado a las personas LGTBTE que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, salud, policía o cualquier otro agente implicado.

Quinto. <u>Formas de discriminación</u>

A. <u>Discriminación directa</u>

Se produce cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de forma menos favorable por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o características sexuales.

B. <u>Discriminación indirecta</u>

Se produce cuando se genera una desventaja a una persona con respecto a otra por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género o características sexuales.

C. <u>Discriminación múltiple o interseccional</u>

Se trata de una discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación recogidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación, mientras que será interseccional cuando concurran o interactúen diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

D. <u>Discriminación por asociación</u>

Cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, grupo o familia LGBTI.

E. Discriminación por error

Discriminación de una persona por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

F. 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 y/o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

G. 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 destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida. Dentro del acoso podemos diferenciar los siguientes:

- Acoso descendente: el autor tiene una posición jerárquica dominante sobre la victima (ej. jefe hacia subordinado).
- Acoso ascendente: el autor tiene una posición jerárquica subordinada a la víctima (ej. Subordinado hacía jefe).
- Acoso horizontal: tanto el autor como la victima tienen una posición de compañero a compañero.

Sexto. 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 y de contribuir activamente a que el respeto prevalezca en el ámbito empresarial.

La Organización rechaza de manera rotunda cualquier forma de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, 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 sin excepción 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 por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 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.
- 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.

- Promover un ambiente de respeto de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBIQ+ y/o que inciten a la LTGTBIfobia.
- Prohibir las manifestaciones e insinuaciones contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBIQ+ y/o que inciten a la LTGTBIfobia.

Séptimo. Comisión de atención y prevención al acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

La Organización constituye una Comisión para la Prevención del acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (en adelante, la "**Comisión**") para asegurar el tratamiento, de forma independiente, de las situaciones que puedan plantearse, así como asegurar el cumplimiento de las decisiones que en ellas se adopten con el fin de solventar dichas situaciones.

La Comisión será el órgano encargado de tramitar cualquier denuncia o reclamación que se reciba por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (incluidos los cometidos en el ámbito digital) o cualquier otro comportamiento contrario.

La Comisión estará formada por:

- Dª. Carmen Guzmán Vásquez (Técnica de RRHH).
- Dª. Myriam Toledo Sastre (Responsable RRHH).
- Dª. Josefa Jiménez Aragonés (Directora de Compliance y RRHH).
- D/Dª Hagia Ribau (Directora de Legal o cualquier otra persona del departamento Legal disponible en ese momento) (suplente), para aquellos casos en los que cualquier persona de la Comisión deba ser sustituida por enfermedad, accidente, incompatibilidad por amistad, enemistad manifiesta, parentesco o cualquier otra situación que le impida la participación en el procedimiento.

Las funciones del Comité serán, entre otras, las siguientes:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que pudieran ser víctimas.

- Recibir denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Investigar los hechos recogidos en las denuncias.
- Elaborar el informe tras la investigación de los hechos, el cual no será vinculante.
- Cumplir con todo lo dispuesto en el presente Protocolo.
- Supervisar el cumplimiento de las medidas y/o sanciones impuestas con ocasión de la activación del presente.
- Promover cuantas medidas consideren necesarias y oportunas tendentes a evitar situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Protocolo.

Octavo. Procedimiento de actuación

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/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en función de ello, adoptar las medidas oportunas.

En todo caso, cualquier persona podrá iniciar el procedimiento solo por el hecho de ser conocedor de que otra persona ha sido sometida a las situaciones de acoso descritas en el presente documento, incluida la propia Dirección y los miembros de la Comisión para la Prevención del Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En todo caso, el procedimiento será confidencial y solo tendrá acceso al expediente la Comisión y la Dirección. En el caso de que se optase por la contratación de un experto en la materia que colabore y/o resuelva el expediente, también tendrá acceso al mismo.

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

A. Procedimiento preliminar/informal

Este procedimiento dependerá de la voluntad de la persona afectada, por lo que será potestativa. El objetivo es resolver la situación de acoso de forma urgente, siempre y cuando la persona denunciante lo considere oportuno. Se iniciará mediante denuncia o queja, escrita o verbal (en tal caso se ratificará posteriormente por escrito) de la persona denunciante, ante la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Una vez recibida la queja o denuncia, la Comisión entrevistará a la persona afectada, a quien se le informará de sus derechos, y a continuación a la persona denunciada, a quien se le informará del hecho que su conducta es contraria a las normas de la Organización.

La duración máxima de este procedimiento será de siete (7) días hábiles, a contar desde la recepción de la queja o denuncia.

En este plazo, la Comisión adoptará las siguientes decisiones:

- Iniciar el expediente informativo que se detallará a continuación.
- El fin del procedimiento por acuerdo entre las partes.
- El fin del procedimiento mediante la adopción de medidas.

B. Expediente informativo

Se iniciará mediante denuncia escrita dirigida a la Comisión.

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 Responsable de RRHH. 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.

En la denuncia se hará constar: nombre y apellidos de la persona denunciante, categoría profesional y antigüedad en la empresa, nombre y apellidos de la persona denunciada, detalle de los hechos, nombre y apellidos de los posibles testigos, así como todas aquellas pruebas que pudieran existir y que sean admitidas como medio de prueba en derecho.

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

Una vez recibida, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles se reunirá la Comisión con la finalidad de recabar toda la información necesaria (declaraciones, testificales, documentos, relación cronológica de hechos, etc.) y elaborará un informe preliminar no vinculante. Esta fase de instrucción no tendrá una duración superior a quince (15) días hábiles.

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.

C. Resolución del expediente:

En un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde la elaboración del informe preliminar sobre el presunto acoso investigado (para lo cual tendrá facultades para contratar a persona experta en la materia) por parte de la Comisión, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, instará a la Dirección, para que, en el plazo más arriba referenciado, (3 días hábiles), a que adopte alguna de las siguientes medidas:

- Cierre del expediente en caso de que se concluya que los hechos no son constitutivos de ningún tipo de acoso. No obstante, si se concluyese el cierre del expediente por ausencia de hechos constitutivos de acoso, el Comité tendrá facultades suficientes para realizar una labor de seguimiento y constatar que efectivamente se ha tomado la decisión correcta, es decir, el cierre del expediente. Tal facultad también existirá en aquellos casos en los que se concluya el cierre del expediente por decisión de la persona denunciante.

- Adopción de medidas disciplinarias (por ejemplo, separar físicamente a la persona presuntamente agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno y/o horario). En ningún caso se obligará a la víctima al cambio.

- Imposición de sanciones disciplinarias previstas en el Convenio Colectivo de aplicación y/o Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser incluso el despido disciplinario en función de la gravedad de los hechos.
- Medidas complementarias: además, en el caso de que se considere necesario se podrán imponer medidas complementarias tales como el apoyo psicológico y social a la persona acosada; medidas de vigilancia para proteger a la víctima (…).

D. Denuncias falsas

En caso de que, tras la investigación, se concluya que no existió Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en ninguna de sus formas, y que la denuncia se presentó de mala fe, se impondrán las sanciones disciplinarias que correspondan.

En todo caso se advierte que, de concluirse la falsedad de la denuncia, las sanciones serán muy graves pudiendo conllevar, incluso, el despido por motivos disciplinarios.

Además, se podrán iniciar cuantas acciones civiles y penales pudieran corresponder.

La medida acordada se comunicará tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

E. Seguimiento

Tras la resolución, la Comisión llevará a cabo un seguimiento durante 30 días naturales para supervisar la efectividad de las medidas preventivas correctivas y cautelares adoptadas y velar por el restablecimiento de un ambiente laboral adecuado. Del resultado de este seguimiento se levantará acta y se remitirá a la Dirección de la empresa y a la representación legal de los trabajadores, en caso de que existiera, quienes deberán respetar la confidencialidad en todo caso.

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.

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. 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 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. 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.
- 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.
- Recibir información acerca de la resolución final del expediente.

Undécimo. 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.

Duodécimo. Revisión del Protocolo.

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

Decimotercero. Entrada en vigor.

El presente Protocolo entrará en vigor en fecha 20 de Junio de 2025.

Decimocuarto. Difusión del procedimiento.

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.

Además, la Organización promoverá cursos de sensibilización en la materia dirigidos a toda la plantilla.

ANEXO 1

Las sociedades que integran Grupo Visalia a fecha de la actualización de este protocolo son las siguientes (aunque también aplicará a cualquier empresa que pueda ser adquirida por Visalia durante la vigencia de esta política y en la cual Visalia tenga el control por mayoría):

- 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 (fechas, lugares, duración, frecuencia de los hechos, tipo de acoso 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: