



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS  
PERSONAS LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL DE  
ALPHABET CONSULTING, S.L.**

# ÍNDICE

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

## ANEXO I MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

## **1. COMPROMISO DE ALPHABET CONSULTING, S.L., EN LA GESTIÓN DEL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+**

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

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

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

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

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

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

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

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

Madrid, 3 de junio de 2024

Javier Bardaji Bofill

Administrador

## 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, la empresa ALPHABET CONSULTING, S.L., implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso y/o violencia contra las personas LGTBIQ+, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso y/o violencia contra personas LGTBIQ+. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

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

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

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

### 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

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

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

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBIQ+ que pueda manifestarse en ALPHABET CONSULTING, S.L.

ALPHABET CONSULTING, S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

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

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

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

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

## **2.1.2. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+**

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

### **2.1.2.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

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

### **2.1.2.2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

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

### **2.1.2.3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL**

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

### **2.1.2.4. ACOSO DISCRIMINATORIO**

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

### **2.1.2.5. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR**

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

### **2.1.2.6. REPRESALIA DISCRIMINATORIA**

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

víctima (de subordinado/a hacia jefe/a). Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

### **2.1.3. PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+**

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

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

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

## 2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



El procedimiento a seguir será el siguiente:

### 2.2.1. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

1º) La empresa designa a Susana Solanellas López, responsable de administración y recursos humanos, como persona instructora para que tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso y/o violencia contra personas LGTBIQ+, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas denuncias o reclamaciones.

Se designa también a Lourdes Nohelia Maizo Bricedo, responsable de selecciones, como sustituta de la persona designada como persona instructora en caso de que la titular no pudiese ocuparse de la gestión de cualquier denuncia o reclamación, bien por enfermedad, periodo vacacional, etc., o bien por no poder asegurar la imparcialidad de su actuación en el procedimiento debido a 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.

2º) Las denuncias podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es [canallgtbiqmas@alphabetcons.com](mailto:canallgtbiqmas@alphabetcons.com) . Sólo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o reclamaciones igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A estos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o reclamaciones estará ubicado en C/ Hermosilla, 48 1º Dcha 28001 MADRID.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla, dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) En una primera fase, llamada fase preliminar o informal, se intentará 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. Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese, al respecto, la víctima, teniendo una duración máxima de 7 días laborables.

8º) En caso de no activarse la fase preliminar o ésta haberse agotado se dará paso al expediente informativo o procedimiento formal donde la persona instructora de la denuncia o reclamación, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables (prorrogables por 3 días en casos de especial complejidad), en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá 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.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. 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.

9º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

10º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

11º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa 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, la dirección de ALPHABET CONSULTING, S.L., separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

12º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso o violencia, en cualquiera de sus manifestaciones.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso o violencia, en cualquiera de sus manifestaciones, en las conclusiones del acta, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso o violencia, la persona instructora hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso o violencia, en cualquiera de estas manifestaciones, se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a la dirección de ALPHABET CONSULTING, S.L., a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

13º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

14º) Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección de ALPHABET CONSULTING, S.L., proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. 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.

### **2.2.2. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE**

La dirección de ALPHABET CONSULTING, S.L., una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a los representantes legales de los trabajadores. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de ALPHABET CONSULTING, S.L., procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - 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, la dirección de ALPHABET CONSULTING, S.L., mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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.

La dirección de ALPHABET CONSULTING, S.L., 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, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual 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 psicológico y 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 IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia contra personas LGTBIQ+, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### **2.2.3. SEGUIMIENTO**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia o reclamación, Susana Solanellas López, responsable de administración y recursos humanos de ALPHABET CONSULTING, S.L., vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal 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 constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

## **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de correo electrónico y manteniéndose vigente hasta que se identifique la necesidad de realizar mejoras o cambios en el mismo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso y/o violencia contra las personas LGTBIQ+.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

**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.**

## ANEXO I

### FORMULARIO DENUNCIA ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBIQ+

(Art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+)

**A la atención de la Persona Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso y/o violencia contra las personas LGTBIQ+ en ALPHABET CONSULTING, S.L.**

#### A) PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Persona que ha sufrido el acoso      Otra (especificar) \_\_\_\_\_

#### B) DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Tipo de Contrato/Vinculación laboral: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

Domicilio a efectos de comunicaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### C) DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Grupo / Categoría profesional / Puesto: \_\_\_\_\_

Centro de Trabajo: \_\_\_\_\_

Nombre de la empresa: \_\_\_\_\_

#### D) DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

*Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:*

---

---

---

---

---

---

---

### E) 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.):

---

---

---

---

### F) SOLICITUD

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento Europeo 2016/679 relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y la libre circulación de estos datos (RGPD-EU), y de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD y GDD), le INFORMAMOS que sus datos son incorporados a nuestro sistema de tratamiento de datos personales con la FINALIDAD de gestionar su denuncia o queja, siendo RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO: ALPHABET CONSULTING, S.L., con domicilio en C/ Hermosilla, 48 1º Dcha 28001 MADRID. La LEGITIMACIÓN para llevar a cabo este tratamiento tiene su base en el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, Arts. 15 a 22 del RGPD-EU y Capítulo II del Título III de la LOPD y GDD. Los datos que nos faciliten NO SE CEDERÁN a terceros, salvo obligación contractual o legal. Podrá ejercitar sus DERECHOS de acceso, rectificación, supresión ("derecho al olvido"), limitación, portabilidad y oposición dirigiéndose al responsable del fichero, conforme a lo establecido en los Arts. 15 y ss. del RGPD-EU y Arts. 12 y ss. de la LOPD y GDD. Los datos serán CONSERVADOS durante el plazo estrictamente necesario para cumplir con la normativa mencionada.