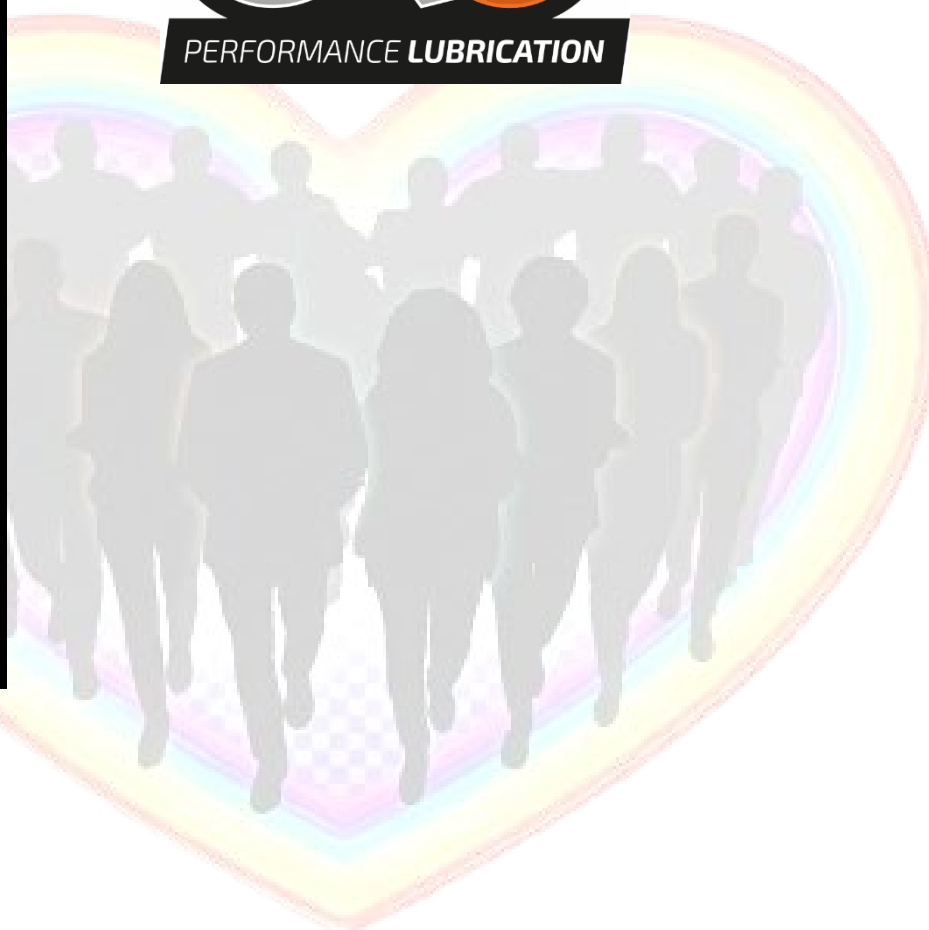




**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
LA VIOLENCIA Y ACOSO A LAS
PERSONAS LGTBI**

1.- INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL	2
2.- AMBITO DE APLICACIÓN	3
2.1. Ámbito personal	3
2.2. Ámbito espacial y funcional	3
2.3. Ámbito material	3
3.- MARCO NORMATIVO	4
4. TIPOLOGÍAS Y DEFINICIONES	5
4.1. Acoso discriminatorio interpersonal.....	5
4.2. Discriminación estructural u organizativa	5
4.3. Discriminación múltiple e interseccional	6
5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	7
6. CONSULTAS ORIENTATIVAS.....	8
7. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.....	9
7.1. Requisitos de la denuncia	9
7.2. Canales de denuncia	9
7.3. Admisión a trámite.....	9
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO A PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI	10
8.1. Designación de la persona instructora	10
8.2. Investigación de los hechos	10
8.3. Garantías del procedimiento.....	11
8.4. Informe de instrucción	11
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL U ORGANIZATIVA	12
9.1. Admisión del caso como discriminación estructural	12
9.2. Designación del equipo evaluador	12
9.3. Metodología de análisis	12
9.4. Informe de evaluación	13
9.5. Seguimiento y revisión	13
10. SEGUIMIENTO, PREVENCIÓN DE REPRESALIAS Y MEJORA CONTINUA.....	14
10.1. Seguimiento de medidas.....	14
10.2. Prevención de represalias	14
10.3. Mejora continua del entorno	14
11. COORDINACIÓN INTEREMPRESARIAL	15
11.1. Activación conjunta	15
11.2. Constitución de una comisión instructora conjunta	15
11.3. Responsabilidad de la entidad empleadora.....	16
11.4. Protocolo para personas trabajadoras de ETT o subcontratas.....	16
12. CONSERVACIÓN DOCUMENTAL Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO	16
12.1. Conservación de la documentación	16
12.2. Revisión y mejora del protocolo	17

1.- INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COGELSA manifiesta su compromiso firme e inequívoco con el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de su entorno profesional, y declara su voluntad de erradicar cualquier forma de **acoso o violencia contra las personas LGTBI** que se produzca en el ámbito laboral.

Este protocolo se enmarca en el objetivo de construir entornos laborales libres de desigualdad, exclusión, hostilidad o violencia, tanto si esta se manifiesta a través de **interacciones entre personas** como si deriva de **decisiones, políticas o prácticas organizativas que generan trato desigual o impacto negativo** hacia las personas o el colectivo LGTBI.

El protocolo reconoce expresamente que:

- ✓ Las **conductas de acoso discriminatorio** pueden manifestarse mediante burlas, comentarios ofensivos, hostilidad o aislamiento fundado en motivos con razón de identidad de género, expresión del género u orientación sexual.
- ✓ La **discriminación organizativa o estructural** puede ejercerse sin necesidad de intencionalidad individual, cuando una norma interna, decisión o práctica empresarial provoca de forma directa o indirecta una situación de desigualdad, especialmente si afecta sistemáticamente, en este caso, a personas del colectivo LGTBI.

Ambas situaciones —el acoso interpersonal y la discriminación estructural— constituyen formas de vulneración de derechos reconocidas por la legislación nacional e internacional, y afectan a la dignidad, al bienestar psicosocial y a la igualdad de oportunidades.

A través de este protocolo, la empresa garantiza:

- ✓ La existencia de un **procedimiento accesible y confidencial** para canalizar denuncias.
- ✓ La adopción de **medidas proporcionales y protectoras** frente a la discriminación por orientación sexual, expresión del género o identidad de género.
- ✓ La revisión de sus **prácticas internas, cultura organizativa y políticas**, para corregir posibles sesgos estructurales.
- ✓ La actuación basada en **criterios técnicos, imparciales y ajustados a la normativa vigente**.

Este compromiso se asume con carácter permanente, integrando el protocolo en la estrategia general de igualdad, diversidad y cumplimiento normativo de la organización.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica en todos aquellos supuestos en los que puedan haberse producido situaciones de **acoso discriminatorio interpersonal** o **discriminación estructural u organizativa contra las personas LGTBI**, ya sea dentro del centro de trabajo o en cualquier contexto profesional vinculado a la empresa.

2.1. Ámbito personal

El protocolo será de aplicación a todas las personas que mantengan una relación profesional directa o indirecta con la empresa, incluyendo:

- ✓ Personas trabajadoras de la plantilla, con independencia de su modalidad contractual.
- ✓ Personal en prácticas, formación o programas de incorporación laboral.
- ✓ Personas subcontratadas, colaboradoras, consultoras o autónomas que presten servicios para la empresa.
- ✓ Proveedores, clientela habitual, representantes sindicales y cualquier otra persona vinculada por una relación laboral o comercial continua.

Asimismo, se reconoce el derecho de las personas externas (por ejemplo, clientela o proveedores) a denunciar situaciones de acoso o violencia sufridas por parte de personal de la empresa, cuando estas se produzcan en el marco de la relación profesional.

2.2. Ámbito espacial y funcional

Este protocolo se aplicará a los hechos que ocurran:

- En el centro de trabajo, incluidos espacios comunes, zonas de descanso y canales digitales corporativos.
- En espacios virtuales vinculados al entorno profesional (chats, videollamadas, foros internos, redes sociales utilizadas con fines laborales).
- Durante el desarrollo de actividades fuera del centro habitual: viajes, desplazamientos, eventos de empresa, formaciones, reuniones, actividades de representación o actividades sociales organizadas por la empresa o en su nombre.

2.3. Ámbito material

Este protocolo cubre dos grandes tipos de situaciones:

- **Acoso discriminatorio interpersonal**, entendido como cualquier conducta humillante, ofensiva o degradante ejercida por una o más personas, basada en la orientación sexual de la persona, su expresión de género o su identidad sexual.
- **Discriminación estructural u organizativa**, entendida como cualquier decisión, política, práctica o norma interna que, sin justificación objetiva y razonable, genere un

impacto desigual o desfavorable hacia este colectivo.

Quedan excluidos de este protocolo:

- × Los casos de **acoso sexual o por razón de sexo**, que se regularán por el protocolo específico de la empresa.
- × Los casos de **acoso laboral** (mobbing) sin componente discriminatorio, regulados por su protocolo correspondiente.
- × Las situaciones de **violencia sexual** distintas del acoso, reguladas por el protocolo específico en cumplimiento de la Ley Orgánica 10/2022.

En caso de duda, la persona o comisión instructora valorará cuál es el protocolo aplicable o si procede la derivación a otra vía interna o externa.

3.- MARCO NORMATIVO

Este protocolo se fundamenta en el marco legal nacional e internacional vigente en materia de protección a las personas LGTBI.

Normativa nacional

- » **Constitución Española**, en especial el artículo 14 (principio de igualdad y no discriminación) y el artículo 10 (dignidad de la persona).
- » **Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta norma reconoce como discriminación no solo el trato desigual directo, sino también el impacto adverso de normas o prácticas aparentemente neutras, así como el acoso discriminatorio, la discriminación por asociación, la múltiple o interseccional y la represalia.
- » **Ley 3/2023** y su posterior **Real Decreto 1026/2024** para la protección de las personas LGTBI.
- » **Estatuto de los Trabajadores** y normativa laboral general, que prohíben cualquier forma de acoso o discriminación en el entorno de trabajo.

Normativa internacional y supranacional

- » **Convenios de la OIT**, especialmente el N.º 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación.
- » **Directivas de la Unión Europea** sobre igualdad de trato, empleo y condiciones laborales.
- » **Carta de los Derechos Fundamentales de la UE** (art. 21).
- » **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (Naciones Unidas).

Este marco jurídico refuerza la obligación de la empresa no solo de actuar ante hechos discriminatorios, sino también de **revisar y corregir las normas, prácticas o políticas internas** que puedan generar desigualdad o trato desfavorable, incluso sin intencionalidad individual.

4. TIPOLOGÍAS Y DEFINICIONES

Este protocolo distingue entre distintas formas de discriminación, atendiendo a su origen, manifestación y consecuencias. A continuación se describen los principales tipos cubiertos por el presente documento, con base en la legislación vigente y la práctica organizativa.

4.1. Acoso discriminatorio interpersonal

Se entiende por acoso discriminatorio toda conducta no deseada que tenga por objeto o por efecto atentar contra la dignidad de una persona, y que esté **motivada por razones de orientación sexual, identidad de género o expresión del género**.

Estas conductas pueden expresarse a través de:

- » Comentarios, insinuaciones o burlas constantes sobre alguna característica de la persona.
- » Aislamiento deliberado o marginación en espacios laborales.
- » Hostilidad o trato diferenciado basado en prejuicios.
- » Gestos, expresiones o comunicaciones humillantes.
- » Agresiones verbales o comportamientos intimidatorios.

Ejemplos:

- » Repetir comentarios denigrantes sobre la *pluma* o forma de hablar de una persona del colectivo.
- » Impedir sistemáticamente que una persona con del colectivo acceda a formaciones o reuniones.
- » Hacer bromas constantes sobre la forma de vestir, el físico o manera de expresarse de un compañero/a del colectivo LGTBI.

4.2. Discriminación estructural u organizativa

Se produce cuando una norma, decisión o práctica organizativa genera un trato desigual o un impacto adverso hacia una persona en concreto o el conjunto del colectivo LTBI, **aunque no exista una intención directa ni una conducta hostil** por parte de una persona concreta.

Esta forma de discriminación se da cuando el sistema, la cultura organizacional o las decisiones estratégicas reproducen desigualdad o exclusión, en este caso del colectivo LGTBI.

Pueden manifestarse en:

- » Normativas internas que dificultan el acceso o la permanencia del colectivo LGBTI.
- » Procesos de selección, promoción o evaluación con sesgos no justificados.
- » Reparto de cargas de trabajo o permisos basado en estereotipos o informalidades.
- » Exclusión sistemática de perfiles diversos en formaciones, proyectos o actividades representativas.

Ejemplos:

- » Negar el acceso a espacios o instalaciones según su identidad de género.
- » Denegar sistemáticamente permisos de conciliación a personas con familias no normativas.
- » Exclusión física en actividades laborales o sociales relacionadas con el trabajo.

4.3. Discriminación múltiple e interseccional

Se refiere a los casos en los que **confluyen varios motivos de discriminación** en una misma persona, generando formas de exclusión agravadas o más difíciles de identificar.

Ejemplos:

- » Una mujer joven y racializada que, además de comentarios racistas, sufre exclusión en tareas de mayor visibilidad por expresión del género.
- » Una persona trans que no puede acceder a una posición en una promoción porque no se adapta el puesto de trabajo.

En estos casos, la investigación deberá incorporar una **perspectiva interseccional**, prestando atención a cómo interactúan los distintos ejes de desigualdad.

5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Todas las actuaciones derivadas de este protocolo se regirán por los siguientes principios rectores, aplicables tanto en los procedimientos por acoso discriminatorio interpersonal como en los casos de discriminación estructural u organizativa:

Dignidad y derechos fundamentales: Se garantizará en todo momento el respeto a la dignidad, intimidad, integridad física y moral, libertad ideológica y demás derechos fundamentales de todas las personas implicadas.

Igualdad y no discriminación: La empresa se compromete a erradicar cualquier forma de trato desigual, directo o indirecto, tanto si procede de relaciones personales como si deriva de estructuras internas. Las medidas se orientarán siempre a restablecer condiciones de equidad y protección real.

Confidencialidad: La identidad de las personas implicadas, así como cualquier dato o información obtenida durante el procedimiento, será tratada con estricta confidencialidad. El acceso a dicha información quedará limitado a quienes participen directamente en la investigación y resolución del caso.

Imparcialidad y objetividad: Las personas responsables de aplicar este protocolo deberán actuar con absoluta neutralidad, evitando conflictos de interés y garantizando una evaluación objetiva de los hechos, basada en pruebas y criterios técnicos.

Celeridad y diligencia: Los procedimientos deberán tramitarse en el menor tiempo posible, garantizando una respuesta rápida y eficaz, sin perjuicio del respeto a las garantías procesales y del derecho a la defensa de todas las partes.

Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier forma de represalia contra la persona denunciante, testigos u otras personas que colaboren con el procedimiento. Toda represalia será considerada infracción muy grave y podrá dar lugar a medidas disciplinarias adicionales.

Interseccionalidad: Se tendrá en cuenta la posible concurrencia de múltiples factores de discriminación que puedan agravar la situación de desigualdad.

Reparación y mejora organizativa: En los casos en que se detecte una discriminación estructural, el protocolo servirá como herramienta para **revisar y corregir políticas, normas, prácticas o dinámicas empresariales**, más allá de la gestión de casos individuales.

6. CONSULTAS ORIENTATIVAS

Con el fin de garantizar una atención accesible y preventiva ante posibles situaciones de acoso o violencia a personas del colectivo LGTBI, la empresa habilita un canal de **consulta y orientación previa**, que permite:

- ✓ Expresar malestares o inquietudes sin necesidad de interponer una denuncia formal.
- ✓ Obtener información clara sobre derechos, posibles vías de actuación y garantías del procedimiento.
- ✓ Solicitar acompañamiento inicial para valorar si los hechos descritos se encuadran en alguno de los protocolos existentes.

Este canal no tiene carácter sancionador ni genera expediente formal alguno, salvo que la persona lo solicite expresamente o se detecten indicios de riesgo grave o reiterado.

Las consultas serán atendidas por la persona o unidad responsable de igualdad, diversidad o prevención designada por la empresa, que deberá contar con formación específica y actuar conforme a los principios de confidencialidad, escucha activa y no revictimización.

En todo caso:

- ✓ Se respetará la voluntad de la persona consultante respecto a la activación o no del protocolo.
- ✓ La información facilitada quedará registrada únicamente a efectos internos, sin identificación personal, salvo consentimiento expreso.
- ✓ Si durante la consulta se detectan indicios claros de infracción muy grave o delito, se informará a la persona afectada de sus derechos y se le recomendará formalizar la denuncia.

Este canal también podrá ser utilizado **para asesorar a mandos intermedios o personas de referencia** ante la detección de posibles situaciones discriminatorias en sus equipos, reforzando así el enfoque preventivo del protocolo.

7. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

La activación del presente protocolo se produce mediante la **presentación formal de una denuncia**, ya sea por parte de la persona directamente afectada o de cualquier otra persona que tenga conocimiento de una situación que pueda encajar en los supuestos descritos en este documento.

7.1. Requisitos de la denuncia

La denuncia deberá presentarse por escrito, a través de los canales habilitados, e incluir al menos:

- » Una descripción clara de los hechos denunciados.
- » Fecha aproximada y lugar en que ocurrieron.
- » Identificación, si es conocida, de la persona o personas presuntamente responsables.
- » Identificación de posibles testigos o documentación relacionada, si la hubiera.

En los casos de discriminación estructural, podrá acompañarse de ejemplos, decisiones o normas internas que estén generando el impacto desigual.

No será necesario aportar pruebas concluyentes en esta fase, pero sí se requiere una exposición razonada y coherente que permita valorar su admisión.

7.2. Canales de denuncia

La denuncia podrá ser presentada a través de:

- ✓ El canal interno de denuncias habilitado por la empresa conforme a la Ley 2/2023, garantizando confidencialidad y, si se desea, anonimato.
- ✓ Comunicación directa a la persona o unidad responsable designada en el protocolo.
- ✓ Representación legal de las personas trabajadoras, en caso de que actúe como canal intermedio.

En todos los casos, se garantizará que la persona denunciante reciba un acuse de recibo y, si lo solicita, copia del documento registrado.

7.3. Admisión a trámite

Una vez recibida la denuncia, la persona o comisión responsable deberá:

- » Analizar su contenido en un plazo máximo de 7 días hábiles.
- » Verificar si los hechos denunciados encajan dentro del ámbito material del protocolo.
- » Valorar la gravedad o reiteración de los hechos, en especial si requieren medidas cautelares urgentes.

- » Comunicar por escrito a la persona denunciante la **admisión o inadmisión de la denuncia**, incluyendo la motivación de dicha decisión.

En caso de inadmisión, se informará sobre otras vías disponibles, internas o externas, y se dejará constancia del archivo sin perjuicio de futuras actuaciones.

En caso de admisión, se procederá a designar la persona o comisión instructora correspondiente, activando así el procedimiento formal de instrucción conforme a los bloques 8 o 9, según corresponda.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO A PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI

Este procedimiento se aplicará a los casos en los que la denuncia se refiera a **conductas ejercidas por una o varias personas** hacia otra persona trabajadora u otro miembro de la organización, motivadas por la orientación sexual, expresión del género o pertenencia al colectivo LGTBI de una persona o grupos de personas de la organización.

8.1. Designación de la persona instructora

Una vez admitida la denuncia, se procederá a la **designación de una persona instructora** o comisión instructora, que deberá cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Ausencia de relación jerárquica o conflicto de interés con las personas implicadas.
- ✓ Formación específica en igualdad, no discriminación y gestión de conflictos o relacionada con el área LGTBI y de inclusión.
- ✓ Compromiso de confidencialidad y objetividad.

En los casos especialmente complejos, la empresa podrá designar a una persona perita externa con formación en psicología social, derecho laboral o igualdad de trato.

La identidad de la persona instructora se comunicará a las partes, que podrán recusar su participación por causa justificada.

8.2. Investigación de los hechos

La persona instructora llevará a cabo las actuaciones necesarias para esclarecer los hechos, incluyendo:

- Entrevistas individuales con la persona denunciante, la denunciada y posibles testigos.
- Solicitud de documentación interna (correos, partes, actas, informes, etc.).
- Revisión de antecedentes o casos similares si existieran.
- Solicitud de informes técnicos adicionales en caso de que lo requiera la naturaleza de la denuncia.

Durante la investigación, se podrán adoptar **medidas cautelares** para proteger a la persona denunciante o garantizar el buen desarrollo del procedimiento, tales como limitaciones de contacto, cambios de turnos u otros mecanismos proporcionales.

8.3. Garantías del procedimiento

Se garantizará en todo momento:

- ✓ El derecho a ser escuchadas por ambas partes.
- ✓ La igualdad de condiciones para aportar pruebas y solicitar testigos.
- ✓ La confidencialidad del contenido y de las personas implicadas.
- ✓ La neutralidad de la persona instructora.
- ✓ La no imposición de medidas que afecten negativamente a la persona denunciante, salvo que esta lo solicite.

8.4. Informe de instrucción

Finalizada la investigación, la persona instructora emitirá un **informe técnico-motivado**, que incluirá:

- **Antecedentes:** exposición sucinta de los hechos denunciados y de las partes implicadas.
- **Metodología:** descripción de las actuaciones realizadas durante la instrucción (entrevistas, análisis documental, otras diligencias).
- **Hechos probados:** relación de los hechos que se consideren acreditados tras la valoración de las pruebas disponibles.
- **Valoración:** análisis técnico de los hechos probados en relación con las definiciones de acoso discriminatorio recogidas en el protocolo y en la normativa aplicable.
- **Conclusiones y dictamen pericial:** determinación de si existe o no acoso conforme al marco jurídico vigente.

Este informe será elevado a la dirección de la empresa o al órgano competente para la **resolución final del caso**, conforme a lo previsto en este protocolo.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL U ORGANIZATIVA

Este procedimiento será de aplicación cuando la denuncia haga referencia a situaciones en las que **no existe una conducta discriminatoria individual**, sino que el posible trato desigual se deriva de una **norma interna, una decisión estratégica, una práctica consolidada o un diseño organizativo** que genera un impacto adverso para determinadas personas o colectivos.

9.1. Admisión del caso como discriminación estructural

La persona responsable de la evaluación preliminar deberá valorar si los hechos denunciados presentan características que indican:

- » Que el origen del trato desigual no es una conducta personal, sino una norma o política.
- » Que la situación denunciada afecta a más de una persona o a un colectivo concreto.
- » Que se produce un efecto excluyente o desproporcionado sin justificación objetiva y razonable.

En caso afirmativo, se clasificará como un **procedimiento estructural**, iniciando una vía diferenciada de análisis.

9.2. Designación del equipo evaluador

La empresa designará una **persona experta o equipo técnico evaluador**, que podrá estar compuesto por profesionales del área de igualdad, prevención de riesgos psicosociales, recursos humanos, *compliance* o gestión organizacional.

En caso necesario, se podrá contar con apoyo externo especializado.

Este equipo actuará de forma independiente y contará con acceso a la documentación y datos necesarios para el análisis.

9.3. Metodología de análisis

La investigación se basará en una metodología técnica y sistemática, que podrá incluir:

- ✓ Análisis de normativa interna (baremos, políticas, manuales, instrucciones).
- ✓ Revisión de procesos (promoción, permisos, sanciones, evaluación, etc.).
- ✓ Comparación de impactos entre grupos de personas trabajadoras.
- ✓ Entrevistas o grupos de discusión con personas afectadas o testigos relevantes.

No se tratará de determinar culpabilidades individuales, sino de identificar **elementos estructurales de riesgo o impacto discriminatorio**.

9.4. Informe de evaluación

El equipo evaluador elaborará un **informe de diagnóstico estructural**, que incluirá:

- ✓ Descripción del problema identificado.
- ✓ Identificación de la norma, proceso o práctica generadora del impacto discriminatorio.
- ✓ Análisis de impacto diferenciado por colectivos o perfiles afectados.
- ✓ Propuesta de medidas correctoras o compensatorias: modificación de normativas internas, acciones de mejora, revisión de criterios de decisión, formación a mandos, etc.

Este informe será trasladado a la dirección de la empresa para su **evaluación, aprobación y ejecución de medidas**.

En caso de que el origen estructural esté ligado a decisiones de otras entidades (por ejemplo, empresas contratistas), se impulsarán mecanismos de coordinación interempresarial conforme al bloque 11.

9.5. Seguimiento y revisión

La empresa establecerá un **plan de seguimiento temporalizado**, que permita evaluar:

- ✓ La implantación efectiva de las medidas.
- ✓ Su impacto en la corrección de desigualdades detectadas.
- ✓ La necesidad de revisar procedimientos similares o ampliar las medidas a otros ámbitos.

El resultado de este procedimiento no solo tendrá carácter resolutivo, sino que se integrará en las acciones de mejora continua en materia de igualdad, diversidad y prevención de riesgos psicosociales.

10. SEGUIMIENTO, PREVENCIÓN DE REPRESALIAS Y MEJORA CONTINUA

Una vez finalizado el procedimiento formal, tanto en casos de acoso interpersonal como en los de discriminación organizativa, la empresa garantizará un seguimiento efectivo de las medidas adoptadas, velará por la no reiteración de los hechos y promoverá la mejora de las condiciones laborales del entorno afectado.

10.1. Seguimiento de medidas

La persona o comisión responsable del protocolo realizará un **seguimiento individualizado** de las medidas implantadas, en un plazo no superior a 30 días naturales desde la resolución del caso, y con la periodicidad que se estime necesaria en función de la gravedad o persistencia del riesgo.

Este seguimiento incluirá:

- ✓ Verificación del cumplimiento de las medidas organizativas, disciplinarias o compensatorias.
- ✓ Revisión del entorno laboral inmediato de la persona afectada.
- ✓ Entrevistas de seguimiento con las personas implicadas, si procede.
- ✓ Detección de posibles resistencias, reacciones adversas o incumplimientos.

Cuando se detecten incidencias o medidas insuficientes, se elaborará un **informe de refuerzo**, proponiendo actuaciones adicionales.

10.2. Prevención de represalias

La empresa velará de manera proactiva por la protección de todas las personas implicadas en el procedimiento, en especial la persona denunciante, testigos o colaboradoras en la investigación.

Se considerará represalia cualquier conducta que, directa o indirectamente, suponga un perjuicio profesional, personal o social por haber activado o participado en el procedimiento.

En caso de detectarse represalias, estas serán tratadas como **faltas muy graves**, con posibilidad de iniciar un nuevo expediente disciplinario.

10.3. Mejora continua del entorno

Más allá del cumplimiento formal del protocolo, el equipo responsable podrá proponer, como parte del cierre del procedimiento:

- » Acciones de sensibilización en áreas o equipos concretos.
- » Revisión de procesos relacionados (evaluación, asignación de tareas, cultura organizacional).

- » Inclusión de lo aprendido en acciones formativas o sesiones de trabajo.

Estas acciones tienen como objetivo no solo corregir la situación concreta, sino **prevenir futuras desigualdades y reforzar el clima de respeto y equidad** en la empresa.

11. COORDINACIÓN INTEREMPRESARIAL

En aquellos casos en los que los hechos denunciados impliquen a personas pertenecientes a **distintas empresas**, pero que mantengan una relación profesional en el marco de una colaboración, contrato de servicios o situación laboral compartida, se procederá conforme a lo establecido en este bloque.

11.1. Activación conjunta

La empresa receptora de la denuncia deberá, en primer lugar, **evaluar si los hechos afectan a personas trabajadoras de otra entidad** y si la situación se ha producido en el marco de la relación profesional entre ambas organizaciones.

En caso afirmativo, se impulsará de forma inmediata una **coordinación con la otra empresa implicada**, con el fin de:

- ✓ Compartir información básica sobre el caso y los hechos denunciados.
- ✓ Confirmar la disposición de ambas entidades a colaborar en una investigación conjunta.
- ✓ Determinar si existe un protocolo vigente en cada una y cuál será de aplicación.

11.2. Constitución de una comisión instructora conjunta

Cuando se acuerde la gestión compartida del caso, se constituirá una **comisión instructora interempresarial**, integrada por representantes imparciales de ambas entidades, con formación suficiente en materia de igualdad y no discriminación.

La comisión elaborará un acta de constitución donde conste:

- ✓ El protocolo de actuación que se aplicará.
- ✓ El convenio colectivo de referencia para posibles sanciones.
- ✓ El reparto de responsabilidades durante la instrucción.
- ✓ El canal común de comunicación entre empresas y con las personas implicadas.

Esta comisión actuará con pleno respeto a la confidencialidad, la imparcialidad y la legalidad vigente en ambas organizaciones.

11.3. Responsabilidad de la entidad empleadora

La entidad empleadora de la persona que haya ejercido la conducta discriminatoria será, en todo caso, **la responsable de aplicar las medidas disciplinarias o correctivas** que procedan, conforme a su normativa interna y régimen sancionador.

En caso de negativa a colaborar o de inacción, la empresa que haya recibido la denuncia podrá:

- ✓ Romper el vínculo profesional con la otra entidad.
- ✓ Trasladar el caso a la autoridad laboral o a la Inspección de Trabajo.
- ✓ Incluir la inacción como elemento de análisis en sus procesos de contratación futura.

11.4. Protocolo para personas trabajadoras de ETT o subcontratas

En los casos en que las personas implicadas pertenezcan a empresas de trabajo temporal (ETT), contratas o subcontratas, se garantizará igualmente:

- ✓ La participación de la empresa usuaria en el proceso.
- ✓ La activación inmediata de los mecanismos de protección a la persona afectada.
- ✓ La colaboración efectiva con la empresa empleadora en la resolución del caso.

12. CONSERVACIÓN DOCUMENTAL Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

12.1. Conservación de la documentación

Con el fin de garantizar la trazabilidad, el aprendizaje organizativo y el cumplimiento de las obligaciones legales, la empresa conservará de forma segura toda la documentación generada durante los procedimientos tramitados al amparo del presente protocolo, incluyendo:

- ✓ Las denuncias recibidas.
- ✓ Las actas de admisión, constitución e instrucción.
- ✓ Los informes técnicos, pruebas recabadas y resoluciones adoptadas.
- ✓ Las medidas implementadas y sus seguimientos.

La documentación se conservará durante un plazo de **10 años** desde la resolución del caso, incluso cuando no se derive en una sanción formal, y será almacenada en formato electrónico y/o físico en condiciones que garanticen:

- ✓ La **confidencialidad** de las personas implicadas.
- ✓ La **integridad** y autenticidad de los documentos.

- ✓ La **no alteración** ni eliminación injustificada de la información.
- ✓ Su **accesibilidad exclusiva** por parte de las personas autorizadas.

Este archivo estará protegido conforme a la legislación de protección de datos, y se habilitarán mecanismos de auditoría interna que permitan su consulta exclusivamente en caso de requerimiento judicial, fiscal o de autoridades competentes.

12.2. Revisión y mejora del protocolo

El presente protocolo será revisado con carácter **anual**, o de forma extraordinaria cuando:

- Se produzcan **modificaciones normativas relevantes**.
- Se evidencie una necesidad de ajuste como resultado de un caso concreto o del seguimiento de medidas.
- Se propongan **mejoras desde la Comisión de Igualdad, los servicios jurídicos o los órganos de cumplimiento** de la empresa.

La revisión podrá incluir la actualización de anexos, la incorporación de nuevos procedimientos de protección, o la mejora de la redacción para reforzar la eficacia, claridad y aplicabilidad del documento.

Todas las revisiones serán aprobadas por la dirección de la empresa, y comunicadas a toda la plantilla mediante los canales habituales.

