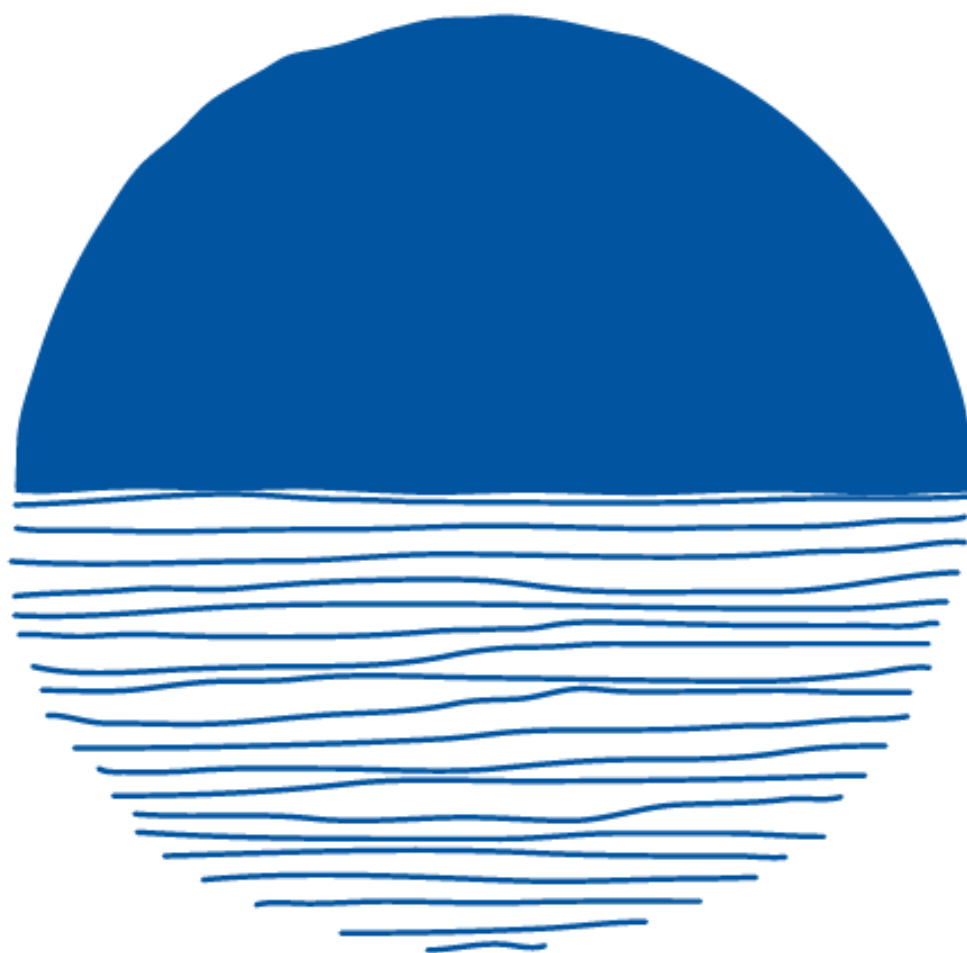


PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL DE MANANTIAL GESTIÓN



Tendiendo puentes. Derribando muros.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	4
3. DEFINICIONES	5
4. MEDIDAS PREVENTIVAS	9
5. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	11
5.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO	11
5.2. CANAL ÉTICO MANANTIAL	13
6. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO	15
 ANEXO I: Acta de Firma del Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI+ en el Ámbito Laboral de Manantial Gestión.	 16

1. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de derechos LGTBI+ en el ámbito laboral, hablamos de la necesidad de crear espacios seguros en los centros de trabajo donde la discriminación por la orientación sexual o por la identidad y/o expresión de género no suponga un factor de riesgo para las condiciones de trabajo de las personas pertenecientes a este colectivo.

Con frecuencia, los derechos laborales de las personas trabajadoras LGTBI+ pueden verse vulnerados en el ámbito laboral de diferentes formas, desde las mal llamadas “bromas inofensivas” hasta comportamientos discriminatorios reiterativos en el tiempo que finalmente desencadenan en una situación de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género cuyo desenlace final afecta a la salud laboral de estas personas.

La dignidad en las condiciones de trabajo también pasa indiscutiblemente por el reconocimiento de la identidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras del colectivo. Un ambiente de trabajo seguro y libre de LGTBIfobia es aquel en el que lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales puedan sentirse libres de ser.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; 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; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras. Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos. La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este protocolo se aplica a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a esta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También, debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: usuarios y usuarias de sus centros o recursos, terceros, proveedores, solicitantes de empleo, prestadores de servicios externalizados, colaboradores, consultores, asesores, etc. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea esta la que tome la medida que crea oportuna.

Este protocolo será de aplicación en las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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 los centros físicos y alojamientos proporcionados por la empresa empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. (Anexo I: Acta de Firma del Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI+ en el Ámbito Laboral de Manantial Gestión).

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa mediante comunicaciones internas y otros canales que se consideren oportunos.

3. DEFINICIONES

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

Para poder identificar este tipo de comportamientos, a continuación, se definen una serie de términos relativos al acoso por la orientación sexual o por la identidad y/o expresión de género.

Discriminación directa:

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

Discriminación indirecta:

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

Discriminación múltiple e interseccional:

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

Acoso discriminatorio:

Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

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.

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).

Victimización secundaria:

Se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

Acoso laboral:

La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas trabajadoras, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud

Bifobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Expresión de género:

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans:

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI:

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

Homofobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Intersexualidad:

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Identidad sexual:

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

LGTBIfobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales

Medidas de acción positiva:

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Orientación sexual:

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Transfobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo y con el fin de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el ámbito laboral por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se establecen las siguientes medidas:

- **Divulgación y comunicación del protocolo** a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa. La Dirección se lo presentará a la RLT y facilitará que puedan conocerlo todas las personas sujetas a su ámbito de aplicación, mediante su publicación en los canales y medios internos de que dispone.
- **Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.** También, es recomendable que la empresa incorpore cursos específicos que favorezcan un liderazgo positivo en la organización y eviten cualquier caso de violencia psicológica o física en el trabajo. Estos cursos deben de ir dirigidos a la dirección de la empresa, mandos intermedios y a la plantilla general, poniendo el foco en el personal con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas.
- **La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso** por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- **Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo,** inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- **Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso,** evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- **Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.** Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

- Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
- **Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos** (baños, duchas, vestuarios, etc.).
- **Contar con un buen modelo organizativo**, con procedimientos de trabajo bien definidos, canales claros de comunicación y sistemas efectivos de resolución de conflictos.
- Asimismo, existe un documento que se llama ***“Teléfonos y recursos de interés en Igualdad”*** donde se pueden encontrar teléfonos y recursos específicos para situaciones de acoso y violencia. Está disponible en la Intranet de esta entidad en la siguiente ruta: *Plan de Igualdad/Igualdad/ Protocolos y Documentos*.

Además, con el objetivo de prevenir las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el ámbito laboral por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

- **Respeto:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- **Comunicación:** No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
- **Reputación:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
- **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.
- **No arbitrariedad:** Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva de tareas que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
- **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.
- **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.

5. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

En Manantial Gestión conviven dos vías diferentes a través de las cuáles se puede denunciar cualquier situación susceptible de ser constitutiva de discriminación o acoso por la orientación sexual o por la identidad y/o expresión de género, así como los relativos a acoso y violencia contras las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

5.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

En mayo de 2025 se constituyó la Comisión Instructora de Acoso como órgano para tramitar las denuncias referidas a cualquier conducta o situación que pudiera suponer un acto de discriminación o acoso por motivo de orientación sexual, identidad y/o expresión de género o pertenencia al colectivo LGTBI+.

Los trabajadores y las trabajadoras que quieran presentar una denuncia motivada por situaciones de posible acoso en dicho sentido, podrán escribir un correo electrónica a la dirección denuncia.acosomg@fundacionmanantial.org.

Los datos que lleguen a este correo serán tratados respetando escrupulosamente el principio de confidencialidad (así como todo el procedimiento), siendo los receptores de dicha información las personas titulares que constituyen esta Comisión:

- Álvaro Redondo Moreno.
- Juan Antonio Torralba García.
- Alexandra Ruiz Ruiz.
- Rubén Martínez Hernández.

Asimismo, en caso de que algunos de estos titulares no estuvieran en disposición de participar en la instrucción de una denuncia, se podría incorporar a la misma alguna de las personas suplentes:

- Alicia Molina Solana.

Todas las personas indicadas son miembros de la actual Comisión Permanente de Igualdad a excepción de Rubén Martínez Hernández, Coordinar del Área de Personas, cuya participación es indispensable debido al conocimiento en materia Laboral (sanciones, amonestaciones, etc.) que exige la instrucción de este tipo de denuncias.

Esta composición no implica que todos los miembros deban participar siempre. Dicha participación estará supeditada a las circunstancias del momento (disponibilidad, vacaciones, bajas, etc.), de ahí la existencia de los suplentes.

Si alguno/a de los/as componentes está involucrado/a en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco y/o afectiva de amistad o enemistad o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a la víctima o a la persona denunciada, quedará invalidada para formar parte del proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Cuando la Comisión Instructora reciba un mail con una denuncia de un posible caso de acoso deberá reunirse con carácter inmediato para:

- **Realizar un análisis de la denuncia:**
 - Recogida de datos aportados en la denuncia (denunciante, denunciado/a, centro donde ocurre, departamento, conductas de acoso en cuanto a tipo y frecuencia, posibles testigos, etc.
 - Establecer un plan de trabajo por escrito, donde se especifiquen las vías a seguir para la investigación del caso, especificando las fechas previstas y los responsables de llevar a cabo cada una de las acciones recogidas. La primera actuación que hay que incluir en el plan de trabajo serán acciones encaminadas a la averiguación y constatación de los hechos denunciados.
- **Fase de instrucción o de expediente informativo:**
 - Se trata de llevar a cabo cada una de las acciones del plan de trabajo establecido junto con aquellas diligencias complementarias que la comisión estime oportunas. Se redactará y firmará un acta de cada una de las actuaciones llevadas a cabo, firmada por los intervinientes.
- **Elaboración/presentación de informe donde se establezcan las conclusiones a las que se ha llegado:**
 - En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la Comisión esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:
 - i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo.
 - ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.
 - El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.
 - Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

5.2. CANAL ÉTICO MANANTIAL

En el año 2023 se puso a disposición de la plantilla el uso del “CANAL ÉTICO MANANTIAL”. Dicha herramienta es el canal de comunicación y denuncia de todas las entidades que forman el Grupo Manantial (Fundación Manantial, Manantial Gestión S.L. y Manantial Integra S.L.U) y su utilización garantiza una gestión profesional, confidencial, imparcial y de máxima protección durante todo el proceso, generando con ello un clima de confianza a las partes interesadas.

Se trata de un canal de comunicación y denuncia de Manantial que deberá ser empleado con el fin de informar sobre aquellas conductas o hechos de los que se tenga conocimiento y que estén relacionados con (i) una actuación u omisión que pueda suponer una contravención de las directrices del Código Ético o (ii) una actuación y omisión que pueda generar riesgo de responsabilidad penal, tanto para Manantial como para cualquier miembro de los órganos de gobierno, personal directivo o personal empleado de la misma. En lo relativo al presente protocolo, este canal también estará indicado para denunciar cualquier situación susceptible de ser constitutiva de discriminación o acoso por la orientación sexual o por la identidad y/o expresión de género.

El Canal deberá ser empleado por los integrantes de los órganos de gobierno, el equipo directivo y personal empleado de la Fundación, con independencia de su categoría profesional, así como por los usuarios de sus distintos centros y servicios y por aquellos terceros vinculados con Manantial que deseen informar sobre conductas o hechos potencialmente ilícitos y que conocen por su relación con aquella.

El Canal Ético de MANANTIAL se ha configurado como un mecanismo para la comunicación eficiente de aquellos incumplimientos o actividades ilícitas que se cometan en el seno de la organización, siguiendo los requerimientos técnicos y legales que derivan de la siguiente normativa:

- Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- LOPDGDD o Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- UNE-ISO 37002: Sistemas de gestión de la denuncia de irregularidades. Directrices.

El Canal implantado permite las comunicaciones 24 horas al día los 365 días del año. Pare ello, Manantial ha habilitado los siguientes medios para efectuar las comunicaciones:

- Página web: www.fundaciónmanantial.org (página de inicio). el informante estará en todo momento informado del estado de la comunicación dotándole de un número de referencia para consultar el expediente.
- Dirección postal: Canal Ético Manantial. C/Poeta Esteban de Villegas, nº12. 28014. Madrid. Se dispone de un formulario, con carácter facultativo, para las comunicaciones realizadas a través de la dirección postal.

El Comité de Dirección de Manantial designó un “Responsable de Gestión del Sistema interno de información (Canal Ético)” el cual es un órgano unipersonal que desarrolla sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de órganos de la organización y no recibe instrucciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.

Este responsable dispone de todos los medios personales y materiales necesarios para poder cumplir con las funciones asignadas al efecto.

Así mismo llevará a cabo las siguientes funciones:

- Control del Sistema interno de información (Canal Ético).
- Llevanza del Libro-registro.
- Custodiar toda la documentación relativa a las comunicaciones presentadas a través del Sistema interno de comunicación.
- La función instructora contemplará:
 - Archivo o admisión a trámite de la comunicación, según proceda.
 - En su caso, iniciar el procedimiento de investigación.
 - Elaboración de un informe de conclusiones y propuesta de resolución.
 - Elaboración de un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación.
 - Supervisión de posibles represalias.

6. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO

- **Confidencialidad y anonimato:** el Canal Ético de Manantial, en todos sus formatos permite que las comunicaciones puedan llevarse a cabo de forma anónima. No obstante, en el caso de presentar una denuncia facilitando su identificación, función o relación y datos de contacto, el personal responsable de la tramitación podrá ponerse en contacto con el informante para realizar un seguimiento si es necesario. En el caso de que el informante opte por no ocultar su identidad, Manantial garantiza que el procedimiento de comunicación interna sea llevado a cabo de una manera confidencial, preservando tanto la identidad de los intervinientes como de la información relacionada y proporcionada. De igual modo, se establece la obligatoriedad de velar por la protección de la identidad de la persona investigada durante el proceso de gestión de las comunicaciones, y en su caso, con posterioridad a su resolución. Cualquier infracción del deber de confidencialidad de las personas involucradas en la gestión de las denuncias será investigada y en su caso sancionada.
- **Gestión de conflictos de interés:** el proceso de gestión de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético es realizado por un equipo independiente, imparcial y objetivo. Antes del inicio de la función instructora se revisa si existe conflicto de intereses con alguno de los miembros que forman parte del órgano responsables de la investigación de la comunicación. En el caso de existir conflicto, los miembros conflictuados serán apartados y se nombrarán miembros diferentes que puedan llevar a cabo la instrucción, salvaguardando así su independencia.
- **Prohibición de represalias:** Manantial prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en la presente Política. Estos hechos tendrán consideración de infracción laboral muy grave. La prohibición de represalias abarca cualquier acto u omisión, directo o indirecto, que pueda perjudicar a un informante debido a su comunicación, de buena fe, de posibles infracciones. Comunicar de buena fe supone hacerlo teniendo, al menos, motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación aun cuando no aporten pruebas concluyentes.
- **Presunción de inocencia:** durante la tramitación del expediente, las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia y al derecho de defensa durante todo el proceso.
- **Diligencia y agilidad:** la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas.
- **Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirlas en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

ANEXO I: Acta de Firma del Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI+ en el Ámbito Laboral de Manantial Gestión.

Reunida en Madrid, con fecha 12 de mayo de 2025, la Comisión Permanente de Igualdad de Manantial Gestión, compuesta:

en representación de la empresa por:

- Alicia Molina Solana (Directora del Centro de Rehabilitación Laboral de Fuenlabrada).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo).

y por otra, de la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Juan Antonio García Torralba (Educador Social de la Residencia de Leganés).
- Álvaro Redondo Moreno (Maestro de Taller del Centro de Rehabilitación Laboral de Hortaleza).

Acuerda

1. Proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del “Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI+ en el Ámbito Laboral de Manantial Gestión”.
2. Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido, acuerdan que el presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.
3. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14 horas del día 12 de mayo de 2025.

En representación de la empresa:

Alicia Molina Solana

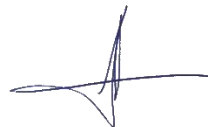


Alexandra Ruiz Ruiz



En representación de la plantilla:

Álvaro Redondo Moreno



Juan Antonio Torralba García

