

Miembros de la comisión instructora

En SANTIAGO DE COMPOSTELA, a ~~26~~ de *Enero* de 20~~26~~

El órgano de gobierno de HOSTAL SAN LAZARO SL, con B15155674, con el fin de facilitar el desarrollo e implementación del presente Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, designa a una Comisión Instructora que tendrá encomendada la función principal de llevar a cabo la correcta implantación del presente Protocolo encomendándole, a título enunciativo y limitativo, las siguientes funciones:

1. Implementar y ejecutar los procedimientos de cumplimiento, siguiendo las directrices establecidas por la Comisión de Igualdad de la entidad.
2. Poner en marcha un canal de comunicación "Canal de Comunicaciones".
3. Divulgar el Protocolo, la cultura y los principios corporativos.
4. Cooperar con el resto de miembros de la compañía para la elaboración de procesos y posterior análisis de las comunicaciones.
5. Transmitir información relevante al órgano de gobierno.
6. Contribuir en la identificación de situaciones de riesgo en la entidad.

Las personas que forman parte de la Comisión Instructora son:

- Nombre *Alejandro Vázquez Alvite*
 - Cargo *Jefe de administracion*
- Nombre *Jose Luis Alvite Barcia*
 - Cargo *Administrador*

Duración, obligatoriedad, cumplimiento y entrada en vigor del protocolo

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha ...26 Enero 2026... o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de ...correo... manteniéndose vigente durante1 Año...

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, 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 sexual y acoso por razón de sexo y en contra de la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral
- 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 discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando se prevea necesario debido a circunstancias debidamente motivadas por la Comisión Instructora.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.