

Protocolo de actuación para la atención del acoso y/o la violencia contra las personas LGTBI



Elaborado por:



ÍNDICE

1. Presentación	3
2. Declaración de principios	4
3. Ámbito de aplicación.....	5
4. Definiciones	6
5. Normativa de aplicación	9
6. Medidas de prevención	10
7. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género	11
8. La reclamación o denuncia de la situación de acoso.....	13
9. Procedimiento de actuación.....	14
1.- Medidas cautelares	14
2.- Procedimiento preliminar (informal).....	14
3.- Procedimiento expediente informativo (formal)	15
4.- Medidas complementarias.....	17
10. Principios rectores y garantías del procedimiento	18
11. Tipificación	19
12. Seguimiento y evaluación del protocolo	20
13. Vigencia	21
14. Disposiciones finales.....	22
ANEXO I – DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	23
ANEXO II – MODELO DE DENUNCIA	24
ANEXO III – MODELO DE CONSENTIMIENTO	25
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	26

1. Presentación

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 orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no suponga un factor de riesgo las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI.

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

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, donde lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales puedan sentirse libres de ser.

Este modelo de protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral supone una herramienta que tiene como objetivo establecer la base del procedimiento que se debe seguir en casos de LGTBIfobia en el trabajo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y nace de la obligatoriedad que establece la reciente aprobación de 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 en su artículo 15, respecto a medidas en el ámbito laboral.

Las manifestaciones LGTBIfóbicas son amplias y variadas, pueden ser tanto internas como externas y de diferentes grados, desde chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión hasta la invisibilización o negación de estas realidades.

Ante esta realidad, las personas LGTBI adoptan diversos mecanismos para defenderse y protegerse de la LGTBIfobia, tales como:

- ➔ Auto segregación del mercado laboral
- ➔ Ocultar o visibilizarse
- ➔ Renunciar
- ➔ Aplazamiento forzoso de la identidad

2. Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, **EXKAL**, suscribe este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

3. Ámbito de aplicación

1. Las disposiciones se aplican a todas las personas que trabajan en **EXKAL**, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. También debe ser de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por **EXKAL**, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.
3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de **EXKAL** pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela, entidades proveedoras y personas que solicitan un puesto de trabajo.
4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.
5. Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, la relación de la cual con **EXKAL** hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

El protocolo será de aplicación a 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 el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4. Definiciones

Será considerado como una conducta discriminatoria:

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

- Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación no una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.
- Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.
- Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea
- 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.
- Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 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.
- 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.
- Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o 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.
- 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.

Según el/la sujeto/a activo/a se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente**: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- **Acoso ascendente**: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal**: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

5. Normativa de aplicación

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

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.

- ◇ **Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.**

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

- ◇ **15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.**

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

- ◇ **Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**

La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

- ◇ **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Las letras h) e i) del artículo 14:**

h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6. Medidas de prevención

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- 1.- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se comunicará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 2.- 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.
- 3.- 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.
- 4.- 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.
- 5.- 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.
- 6.- 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.
- 7.- Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona 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.
- 8.-Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, ...).

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

- **Composición:** La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de tres personas. Dichas personas serán:
- 1.- Víctor González Gómez, director RRHH
 - 2.- Verónica Villarroya Casado, técnica de igualdad
 - 3.- Inmaculada Gomiz Chazarra, abogada externa
- **Formación:** Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- **Incompatibilidad:** No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan 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. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.
- **Plazo:** La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.
- **Funciones de la comisión de atención:**
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
 - Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
 - Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

8. La reclamación o denuncia de la situación de acoso

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:
 - a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.
 - c) Las organizaciones sindicales con representación en **EXKAL**, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
 - d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
2. **EXKAL** proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.
3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.
4. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

9. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

1.- Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional ...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

2.- Procedimiento preliminar (informal)

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es 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, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrá.

Recibida la queja o denuncia, la comisión de atención entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que pueden emprender la empresa, y se informará

a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de 7 días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención. En ese plazo, la comisión de atención dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

- El acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen, o,
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

3.- Procedimiento expediente informativo (formal)

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afecta formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.

- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
 - Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
 - Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de **EXKAL** podrá:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
 1. 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 de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
 2. 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 entidad o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **EXKAL** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a 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 el acoso 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 entidad.

4.- Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- 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 sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

10. Principios rectores y garantías del procedimiento

a) Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados.

Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en apoyo psicológico, protección a la víctima u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

g) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

11. Tipificación

Se considerarán **faltas leves**:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se consideran **faltas muy graves**:

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

12. Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo.

A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- 1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLT. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2) Revisar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

13. Vigencia

El **Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI** en el ámbito laboral estará vigente desde el momento de su firma y posterior publicación a la plantilla. Se revisará siguiendo el procedimiento y se modificará y/o actualizará cuando sea necesario.

14. Disposiciones finales

Primera. - La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. - Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera. - El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento entrando en vigor desde la fecha citada y revisándose según el procedimiento de seguimiento establecido.

ANEXO I – DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

EXKAL rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

El **Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI** en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en 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 LGTBI .

Asimismo, **EXKAL** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la empresa se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

En MARCILLA, a 16 de diciembre de 2024.
Fdo. VÍCTOR GONZÁLEZ (director RRHH).

ANEXO II – MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

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

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En MARCILLA, a _____ de _____ de 2024

Fdo: _____

ANEXO III – MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona_____ da su consentimiento a_____ para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo biológico:** consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.
- **Intersexual:** persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana
- **Identidad de género** (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.
- **Expresión de género:** Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.
- **Orientación sexual:** hace referencia al objeto del deseo sexual.
- **Rol de género:** Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público.
Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.
- **Prácticas sexuales:** las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.
- **Androcentrismo:** Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad.
Como constructo social todo lo relativo a masculino esta empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.
- **LGTBI:** es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales
- **Homosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.
- **Heterosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.
- **Bisexualidad:** La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad postmoderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.
- **Pansexualidad:** la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.
- **Gay:** Hombre homosexual

- **Lesbiana:** Mujer homosexual.
- **Conductas o prácticas homosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.
- **Conductas o prácticas heterosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.
- **Transexual:** Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas.
Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.
- **Transgénero:** Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.
- **Travesti:** Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.
- **Transformista:** Persona que se viste como persona del otro sexo pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.
- **Trans:** Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.
- **Cissexual o cisgénero:** Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.
- **Proceso de transición:** Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.
- **Afeminado o tener pluma:** Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está

relacionado, con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

- **Marimacho:** Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.
- **Salir del armario:** Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).
- **Queer:** Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.
- **Acoso laboral:** la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder – o necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto 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
- **Mobbing:** Acoso laboral.