

# PLATAFORMA PARA NEGOCIAR LOS CONVENIOS MEDIDAS Y PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO LGTBI





## Tabla de contenido

1. NORMAS GENERALES.....	5
1.1. MEDIDAS. ....	6
1.1.1. Artículo X. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI	6
1.1.2. Artículo X. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.....	7
2. PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO. ....	13
2.1 PRINCIPIOS .....	13
2.2. OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO.....	14
2.3. DEFINICIONES .....	15
2.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO .....	17
2.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA .....	18
2.6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	18
2.6.1. Garantías que acompañarán al procedimiento.....	18
2.6.2. Denuncia.....	19
2.6.3. Comisión Instructora .....	20
2.6.4. Procedimiento de actuación .....	20
2.6.5. Finalización del procedimiento de actuación .....	21
2.6.6. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado acoso .....	22
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.....	24



## 1. NORMAS GENERALES.

La norma recoge el siguiente contenido:

- Las medidas deberán ser **negociadas y pactadas** a través de la **negociación colectiva** y serán recogidas en los **convenios colectivos**.
- La negociación de las medidas será **obligatoria en las empresas de más de 50 personas trabajadoras** y voluntaria para las demás.
- El plazo máximo para negociar las medidas en el marco de los **convenios colectivos de ámbito empresarial** es de **tres meses (10 de enero de 2025)**. Por tanto, hay que instar a las empresas, a través de la **Comisión Paritaria**, a la **negociación de los planes LGTBI**.
- El plazo máximo para negociar las medidas en el marco de los **convenios colectivos sectoriales** es de **tres meses (10 de enero de 2025)**. Por tanto, hay que instar a las patronales, a través de las **Comisiones Paritarias**, a la **negociación de los planes de medidas y protocolo de prevención del acoso LGTBI**.

El conjunto de medidas, así como el protocolo para la prevención del acoso en las personas LGTBI, que es necesario introducir y negociar en las mesas de los convenios son las siguientes:



## 1.1. MEDIDAS.

### 1.1.1. Artículo X. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Estas medidas deberán ser pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1026/2024.

Las partes signatarias del convenio colectivo de **XXXX**, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción obligatoria de estas medidas por las empresas de este sector que cuenten con más de 50 personas trabajadoras y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector.

Según lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las medidas de igualdad tendrán, al menos, los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trans y LGTBI
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc...
- Formar a las personas trabajadoras en diversidad de género y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI
- Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI
- Incluir en los convenios colectivos cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI

- Velar por el cumplimiento efectivo en la empresa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI
- Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en el código ético y/o protocolo de acoso moral y discriminatorio de la empresa.

### 1.1.2. Artículo X. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, las empresas del sector XXX deberán contemplar, al menos, las siguientes medidas:

#### ***Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.***

- Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.
- Incluir el compromiso de la Dirección con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI
- Trasladar a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI.

#### ***Acceso al empleo***

- Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo vulnerable.

- Impartir formación adecuada a las personas que participen en los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI.
- Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

### ***Clasificación y promoción profesional***

- Regular criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.
- Reserva de plazas en los procesos de promoción para el colectivo trans y no binario.

### ***Formación, sensibilización y lenguaje.***

- Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, mandos intermedios, puestos directivos y personal con responsabilidad en recursos humanos inclusive, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Promover acciones de sensibilización para visibilizar la diversidad sexual, familiar y de género.
- Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras con independencia de que se haya realizado o no un cambio registral, o se haya sometido o no a algún tratamiento, incluyendo como tercera opción el género no binario.
- Elaboración, si no se dispone del mismo, de un Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo y difusión a toda la plantilla
- Elaborar una Guía que recoja las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas 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, y difusión a toda la plantilla.

### ***Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos***

- Desarrollar y difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.
- Designar una persona representante de la plantilla para la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales.
- Contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención de riesgos la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y garantizar el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales.
- Adecuar las instalaciones de vestuarios y baños, para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans.
- Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.
- Incluir preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

### ***Permisos y beneficios sociales***

- Corregir la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos familiares por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo. Así, por ejemplo, es mejor hablar de progenitores, en vez del padre o la madre, para proteger a la familia y a la infancia, y reconocer la diversidad familiar.
- Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogido en convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- Reconocer como permiso retribuido el tiempo requerido para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas trans. En caso de no ser retribuido, esta ausencia no dará lugar a infracción o despido, ni se tendrá en cuenta para el cálculo de complementos relacionados con la asistencia.
- Recopilar los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo y difundirlos para el conocimiento de las personas trabajadoras.

### ***Régimen disciplinario***

- Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación

### ***Vigencia, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas***

El artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establece la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

El periodo de vigencia de las medidas será el pactado en convenio colectivo de aplicación.

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras que apliquen el convenio **XXXX** deberán crear una Comisión de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas para realizar una evaluación periódica de estas medidas.

Par llevar a cabo dicha evaluación periódica se realizará una revisión anual de cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones la Comisión de seguimiento y evaluación realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

Las medidas planificadas deberán revisarse igualmente cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.





## 2. PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO.

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

#### 2.1 PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley Orgánica 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 establece que: *“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.”*

Por último, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en su artículo 7.4. establece que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

- a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

## 2.2. OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

- a) Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en todos los ámbitos de la empresa
- b) Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
- c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
- d) Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, por parte de alguna persona trabajadora.

3. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y en su caso, el régimen disciplinario

## 2.3. DEFINICIONES

**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. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

**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 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 comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

**Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**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 concorra 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.

**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.

**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.

**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. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

## 2.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyan preguntas relativas riesgos relacionados con la LGTBIfobia
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.
- Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
- Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el plan de formación de la empresa.
- Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI, así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

## 2.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá la misma vigencia que el convenio del que forma parte, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, en función del desarrollo reglamentario pendiente o en función de lo acordado en el Plan LGTBI. Después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

## 2.6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 2.6.1. Garantías que acompañarán al procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se aplicarán las reglas relativa a la carga de la prueba según el Artículo 66 de la L.O. 4/2023 de 28 de febrero, *corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

## 2.6.2. Denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se presentará siempre por escrito y podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- ante el departamento de Recursos Humanos,
- ante la representación sindical,
- mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción que le asignará un número en el plazo máximo de dos días laborables desde que se presenta la denuncia.

### 2.6.3. Comisión Instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora estará integrada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

A la firma del presente protocolo se nombrarán las personas que formarán parte de esta Comisión, indicando nombre, apellidos, cargo y sindicato.

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, no podrán ser persona denunciada o denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

La Comisión Instructora prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará la gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

### 2.6.4. Procedimiento de actuación

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

### 2.6.5. Finalización del procedimiento de actuación

Finalizada la instrucción, la Comisión redactará un informe sobre el presunto caso de acoso investigado que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan LGTBI y a las partes afectadas.

El informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas
- Descripción de los principales hechos del caso
- Resumen de las diligencias practicadas
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales o si con motivo de la investigación realizada se determina la inexistencia de este tipo de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante
- Firma de las personas de la Comisión Instructora

Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 10 días laborables.

Si se determina la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 7 días laborables.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado; lo que no supondrá una modificación de sus condiciones laborales.

Si no se determina la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se archivará el expediente.

## 2.6.6. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado acoso

Finalizada la instrucción, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima si ha permanecido en IT un periodo prolongado
- Reiteración de los valores y principios de la empresa contra el acoso discriminatorio
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa

Las personas responsables de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.



### 3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Las empresas del sector XXXXX constituirán una Comisión de seguimiento del presente Protocolo, que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del procedimiento de prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que serán, entre otras, las siguientes:

1. Seguimiento anual de las denuncias de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género
2. Seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.
3. Elaboración de un informe que recoja el conjunto de sus actuaciones que será entregado a la Dirección de la empresa y se difundirá a toda la plantilla, respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.



**A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA**

**FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Acoso por Orientación Sexual

Acoso por Identidad o Expresión de Género

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (Especificar)

**1. Datos de la persona que ha sufrido acoso**

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

**2. Datos de la persona denunciada** Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

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

**4. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.

Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

