

MEDIDAS Y PROTOCOLO NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PARA LAS PERSONAS LGTBI





SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA

MEDIDAS Y PROTOCOLO LGTBI

Índice

MEDIDAS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA DE PLANES PARA LAS PERSONAS LGTBI EN EL AMBITO LABORAL PARA INCORPORACIONES A LOS CONVENIOS ...3	
Primero. Marco legal.....3	3
Segundo. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.....3	3
Tercero. Acceso al empleo.....4	4
Cuarto. Clasificación y promoción profesional.....4	4
Quinto. Formación, sensibilización y lenguaje.....5	5
Sexto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.....6	6
Séptimo. Permisos y beneficios sociales.....6	6
Octavo. Salud laboral.....7	7
Noveno. Régimen disciplinario.....8	8
Faltas leves.....9	9
Faltas graves.....9	9
Faltas muy Graves.....11	11
Circunstancias que puede agravar la calificación de la conducta.....11	11
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.....12	12
Introducción.....12	12
Declaración de principios.....13	13
Ámbito de aplicación.....14	14
Principios rectores y garantías del procedimiento.....14	14
Medidas preventivas.....15	15
Procedimiento de actuación.....17	17
Denuncia.....18	18
Presentación de la denuncia.....19	19
Contenido de la denuncia.....20	20
Comisión instructora y de investigación.....20	20

Composición	20
Requisitos de formación.....	20
Incompatibilidades	21
Secretaría de la Comisión.....	21
Derecho y garantías.....	22
Resolución de discrepancias.....	22
Funciones de la comisión	22
Actuaciones de la comisión. Fase instructora y medidas cautelares.	23
Actos previos a la fase instructora	23
Investigación	23
Medidas cautelares.....	25
Informe de conclusiones.	25
Decisiones de la Comisión	26
Informe de la Comisión	26
Decisión de la Dirección de la Empresa.....	27
Definiciones	28
Anexo I	33
Denuncia por acoso o violencia por orientación sexual, identidad y/o expresión de género	33
Anexo II.....	36
Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias.....	36

MEDIDAS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA DE PLANES PARA LAS PERSONAS LGTBI EN EL AMBITO LABORAL PARA INCORPORACIONES A LOS CONVENIOS

Primero. Marco legal

Las pertinentes medidas han sido redactadas de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, y en particular con lo regulado en:

- 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.
- 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 cuestiones jurídicas que no se encuentren reguladas expresamente por la citada normativa estatal, será de aplicación supletoria la normativa autonómica vigente en la Comunidad de Madrid, en concreto:

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales de la Comunidad de Madrid, en concreto su TÍTULO IV relativo a las medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial.
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI de la Comunidad de Madrid.

Segundo. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Tercero. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación, capacitación y sensibilización adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello, es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección, contratación que priorice la formación o 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 especialmente vulnerable.

En este sentido, quedan expresamente prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía morfológica corporal o características sexuales, puedan ser utilizados como motivo de exclusión en el acceso al empleo y en los procesos de promoción profesional.

Las personas encargadas de realizar las entrevistas o que participen en los procesos de selección, deberán acreditar formación específica en materia LGTBI, con el objetivo de prevenir sesgos conscientes o inconscientes durante la evaluación de las candidaturas.

Cuarto. Clasificación y promoción profesional.

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Las empresas, en relación con sus políticas en la gestión de personal y en recursos humanos deberán planificar, y ejecutar las medidas de mantenimiento del empleo de las personas trans teniendo en cuenta su vulnerabilidad, conforme a la definición establecida en la Ley 3/2023, de 28 de febrero. En este sentido, garantizarán que los procesos de cobertura de

vacantes sean transparentes y accesibles, promoviendo la equidad en el desarrollo profesional dentro de la organización.

Por todo ello, se velará para que las personas trabajadoras tengan igualdad de oportunidades para poder optar a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo-genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Quinto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el, o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de 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.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Todos los materiales de formación deberán ser revisados para verificar que son inclusivos en el lenguaje, como en el contenido, e imágenes y evitan

sesgos que puedan discriminar al colectivo LGBTI. En este sentido se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Se deberán realizar campañas de comunicación y sensibilización con el fin de impulsar una cultura de respeto y la apreciación de la diversidad como un valor. En este sentido, se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Sexto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán entornos laborales positivos, diversos, inclusivos y seguros, fomentando la heterogeneidad de las plantillas y garantizando el respeto a la dignidad, la identidad y la expresión de género de las personas trabajadoras. Para ello, deberán prevenir y actuar frente a comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través de protocolos contra el acoso y la violencia en el trabajo.

En este sentido, y con el fin de salvaguardar la intimidad de las personas trabajadoras en lo referente a los vestuarios y baños, se velará para que la empresa disponga de duchas individuales cerradas en los vestuarios. En el supuesto de que, por razones organizativas y/o técnicas de la empresa, no sea posible habilitar dichas cabinas, deberá disponerse de un espacio alternativo que garantice la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo requieran o deseen.

Tanto las cabinas como el espacio que se habilite a tal efecto, deberán tener al menos, un banco y un colgador para la ropa.

En cuanto a los uniformes, se deberá garantizar que estos sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado por la persona trabajadora, según sus indicaciones.

Séptimo. Permisos y beneficios sociales.

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso,

establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, matrimonio o pareja de hecho, licencias para el cuidado de menores, permiso por nacimiento, con especial atención a las personas trans.

Se prohíbe toda forma de discriminación por razón del modelo de pareja o familia de la persona trabajadora, garantizándose la igualdad de acceso a permisos y beneficios sociales reconocidos para el conjunto de la plantilla, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Para ello, las empresas incorporaran dentro de sus políticas de conciliación familiar, datos y medidas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar, así como la gestión del tiempo de trabajo.

Asimismo, a las personas del colectivo LGBTI que sean víctimas de violencia sexual se les reconocerán los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, entre ellos: la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo del artículo 37 ET, la movilidad geográfica del art.(40.4 ET), el cambio de centro de trabajo , la adaptación del puesto, los apoyos que se precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto y la extinción del contrato de trabajo en los términos legalmente previstos.

Octavo. Salud laboral

El colectivo LGTBI es susceptible de sufrir discriminaciones dentro del ámbito laboral de diferentes formas, que pueden manifestarse desde las mal llamadas “bromas inofensivas” hasta los comportamientos discriminatorios reiterativos que pueden derivar en situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género cuyo desenlace final afecta a la salud laboral de las personas trabajadoras.

Con el objetivo de prevenir y proteger la salud laboral de las personas LGTBI, se adoptarán las siguientes medidas:

- Incluir la LGBTIfobia en las evaluaciones de riesgos laborales en las empresas, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras frente a posibles situaciones de discriminación.

- Incorporar el control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención a la identidad y/o expresión de género.
- Establecer un código ético que contemple cláusulas específicas sobre el reconocimiento de la diversidad como un valor, condenando cualquier situación de acoso por razón de sexo u orientación e identidad sexual, las características sexuales, la diversidad familiar o expresión de género, tanto en las empresas como en su entorno laboral.
- Desarrollar actuaciones específicas de prevención, detección y respuesta ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Garantizar que las entidades encargadas de realizar los reconocimientos médicos actúen con pleno respeto hacia las personas LGBTI, sin incurrir en ningún comportamiento de carácter discriminatorio. Para ello, deberán recibir la formación adecuada en materia de orientación sexual e identidad de género, debiendo en todo momento preservar de manera escrupulosa cualquier dato o información personal.

En este sentido, y dado que la pertenencia al colectivo LGTBI puede suponer un riesgo psicosocial específico, el acoso debidamente acreditado por orientación sexual, identidad y/o expresión de género será calificado como accidente de trabajo. Asimismo, si la víctima requiriera asistencia psicológica tras su reincorporación, el tiempo dedicado a dicha atención deberá computarse como tiempo efectivo de trabajo.

Noveno. Régimen disciplinario.

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, las infracciones y sanciones derivadas de comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.

En todo caso, se considerará acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género cualquier comportamiento que, utilizando estos elementos, tenga como finalidad o efecto, atentar contra la

dignidad de una persona -ya sea en su integridad física o psíquica- o crear un entorno intimidatorio, hostil, denigrante, humillante u ofensivo.

Las sanciones correspondientes se aplicarán conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, en la normativa laboral vigente, tipificándose dichos comportamientos como faltas leves, graves o muy graves, según su naturaleza y gravedad.

Faltas leves

Se considerará falta leve la utilización de expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reincidencia de estas conductas puede calificarse como falta grave o muy grave.

A título ejemplificativo, entre las faltas leves se incluyen:

- Expresiones vejatorias o humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir o de hablar.
- Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- Ridiculización o la humillación motivada por la LGTBIfobia, así como las bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter transfobo u homófobo.
- Negarse a nombrar a una persona trans según su identidad de género o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no se corresponden con el género con el que se identifica.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las ofensas graves de palabra o las amenazas dirigidas a un compañero o compañera o a un subordinado/a, incluyendo aquellas que atentan directa o indirectamente contra el honor la moral o integridad de las personas trabajadoras por razón de su género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad u otras circunstancias personales.

En definitiva, la gravedad de los actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, así como los comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras,

determinará si dichas conductas se clasifican como faltas graves o muy graves.

A título ejemplificativo, entre las faltas graves se incluyen:

- La ridiculización y humillación por LGTBIfobia, así como las bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter tránsfobo u homófobo, o de cualquier índole LGTBIfóbica, que, por su entidad en el caso concreto, se haya acreditado un grave perjuicio psicológico a la persona afectada.
- Conductas discriminatorias, ya sean directas o indirectas, o el trato desfavorable a alguien debido a su orientación sexual o expresión de género, especialmente cuando son llevadas a cabo por una persona con superioridad jerárquica dentro de la empresa.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades o el potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como mediante el uso de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas hacia colectivos de diversidad sexual. En estos casos, se valorará el caso concreto.
- Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en función de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a un determinado grupo familiar.
- Utilización de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

Faltas muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las agresiones físicas por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Asimismo, también se calificará como falta muy grave el acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

A título ejemplificativo, entre las faltas muy graves se incluyen:

- Agresiones físicas, con o sin el uso de elementos externos, dirigidas a dañar a las personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Impedir el acceso a las instalaciones a las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- La divulgación de información confidencial sobre permisos para intervenciones quirúrgicas de afirmación de género u otros procedimientos relacionados con la identidad sexual.
- Otras violencias similares o parecidas que no estén recogidas expresamente en esta lista, pero que produzcan o busquen producir efectos análogos de daño, exclusión o discriminación.

Asimismo, se incide en que las represalias contra cualquier persona que haya presentado una queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como contra aquellas que hayan colaborado en la investigación, serán consideradas como faltas muy graves.

Circunstancias que puede agravar la calificación de la conducta

Aunque una falta sea calificada como leve o grave, las circunstancias en las que se produzcan los hechos pueden agravar la calificación de la falta, especialmente cuando concurren alguna de las siguientes causas:

- Reincidencia por parte de la persona denunciada en actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

- Presencia una discapacidad física, psíquica o sensorial en la víctima.
- Evidencia de graves trastornos psicológicos, debidamente documentados, sufridos por la víctima.
- Situación de especial vulnerabilidad de la víctima, como estar en periodo de prueba, contratada en modalidad formativa, en prácticas o con contrato temporal.
- Ocurrencia del acoso durante el proceso de selección de personal.
- Presiones o represalias dirigidas contra la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el fin de obstaculizar la investigación.
- Ejercicio del acoso que se origina desde una posición de superioridad jerárquica hacia un subordinado (acoso descendente)
- Existencia de una orden explícita para llevar a cabo el acoso.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Introducción

El colectivo LGTBI continúa siendo vulnerable a sufrir situaciones de discriminación, entre las que se encuentra de manera significativa la discriminación laboral. Así lo han constatado diversas encuestas y estudios promovidos por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, la Agencia Europea de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como otros organismos internacionales.

En el contexto de la Unión Europea, se ha establecido un marco legal enfocado a proteger a las personas trabajadoras frente a la discriminación por orientación sexual, a través de la implementación de Dos Directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros:

- La Directiva 2007/78/CE, relativa al establecimiento de marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye la orientación sexual como uno de los motivos de no discriminación

- La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos empleo y ocupación, que prohíbe la discriminación en el empleo.

De manera ejemplificativa, se advierte que el 34% de las personas trans aseguran haberse sentido discriminadas en el ámbito laboral, lo cual pone de manifiesto la necesidad de implementar medidas específicas y efectivas para erradicar estas situaciones.

Con el objetivo de combatir esta discriminación estructural, el Gobierno de España ha dictaminado normativa específica en materia de igualdad y derechos de las personas LGTBI. En concreto, 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, tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, y erradicar las situaciones de discriminación, para asegurar el derecho a vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

La citada norma incorpora, en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación frente al acoso o la violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

En desarrollo de dicha previsión legal, el 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, en el que se estipula el ámbito y las medidas de aplicación que deben trasladarse a la negociación colectiva. En su anexo II, se detalla el contenido mínimo que debe tener el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, al cual se adapta el presente protocolo.

Declaración de principios

Las empresas que se encuentren en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes, deben suscribir su compromiso firme y explícito de no tolerar, en su ámbito de aplicación, ningún tipo de práctica discriminatoria que pueda ser considerada como acoso por razón de orientación, identidad sexual o

expresión de género, quedando expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Todo ello con el fin de garantizar entornos laborales seguros y respetuosos con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Ante este tipo conductas, las empresas y las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a aplicar el presente protocolo como medida de prevención y actuación específica en los casos de acoso que pudieran producirse, comprometiéndose a tratarlos. En tales situaciones, las empresas actuarán con la máxima diligencia, haciendo uso de sus facultades directivas y disciplinarias, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en los convenios colectivos aplicables.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación directa a todas las personas que trabajan en la empresa o que se encuadren en el ámbito de aplicación funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que mantengan con la organización, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

También, se aplicará a quienes participen en procesos de selección de personal, al personal de puesta a disposición, así como a proveedores, personas colaboradoras externas, clientes y visitas, entre otros.

Principios rectores y garantías del procedimiento

- **Agilidad, diligencia y rapidez** en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad** a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- **Confidencialidad:** las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- **Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara la persona o personas afectadas.
- **Prohibición de represalias:** queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género en esta empresa adoptará las siguientes medidas:

- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se informará de este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- Conocimiento de 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.
- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.

- 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 y/o expresión de género.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo libre de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, así como prevenir, corregir y eliminar cualquier forma de discriminación LGTBIfóbica en todos los ámbitos de las relaciones laborales, incluyendo los procesos de contratación y condiciones de trabajo.
- Apoyar y fomentar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato, de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI dentro de la empresa, con el fin de crear espacios laborales seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad.
- Promover en el ámbito de la formación profesional para las personas trabajadoras dentro de las empresas, que se promueva el respeto a los derechos fundamentales del colectivo LGTBI, con especial atención al principio de igualdad de trato y de oportunidades, y la no discriminación.

Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la

situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

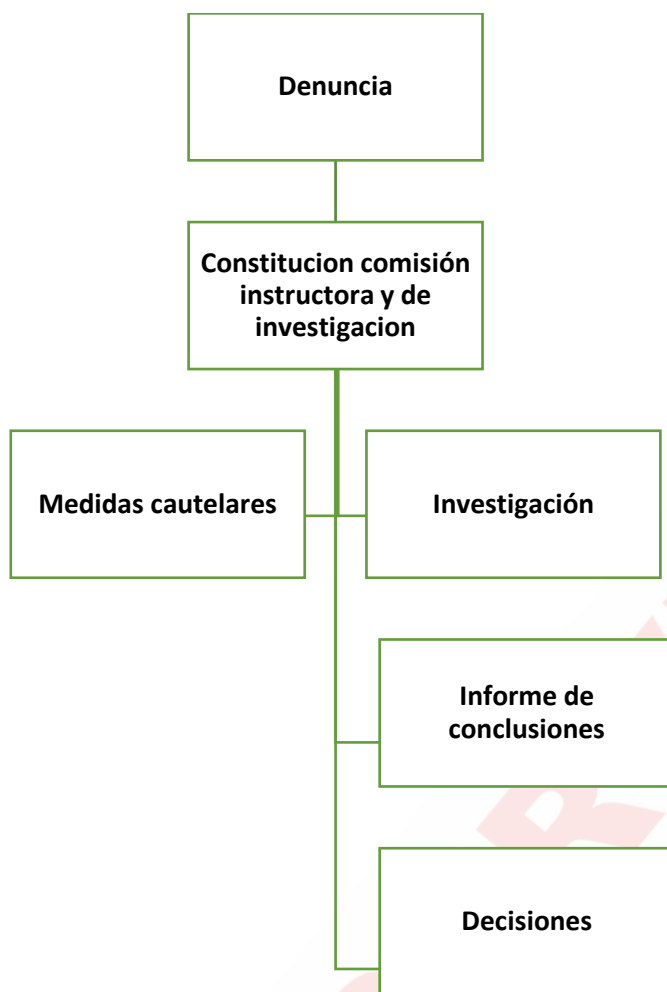
Procedimiento de actuación

El presente protocolo dispone cuál es el procedimiento para la presentación de denuncias o quejas por situaciones de acoso motivadas por la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o por pertenecer a una familia diversa, así como el plazo para su resolución.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

(Nombre de la Empresa) considera que, incluso con una adecuada actuación preventiva, pueden producirse conductas o situaciones de acoso motivadas por la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o por pertenecer a una familia diversa, que requieren una respuesta rápida y eficaz. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento específico para canalizar las quejas, reclamaciones, quejas o denuncias que puedan surgir.

El procedimiento descrito ha sido acordado entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadoras (RLPT), y se articula en las siguientes fases:



Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia,

La empresa, de común acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), establecerá un canal ético, entendido como una vía de comunicación interna que permita recibir, procesar y gestionar aquellas comunicaciones o denuncias relacionadas con casos de acoso, discriminación u otras formas de violencia contra las personas pertenecientes a la Comunidad LGTBI.

Las denuncias serán recibidas a través de dicho canal serán remitidas a la Comisión Instructora, encargada de su análisis, investigación y posterior resolución conforme al procedimiento previsto en el presente protocolo.

Presentación de la denuncia

Se considerarán legitimadas, a los efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente, las siguientes personas o entidades:

- La persona afectada, es decir, quien se considere la víctima o persona afectada de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresiones de género.
- La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) a petición de la víctima. En este sentido, se incluyen: el comité de empresa o delegados de personal, las organizaciones sindicales más representativas, las organizaciones sindicales más representativas en el comité de empresa, delegados de personal y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género, aun cuando no se ostente la condición de víctima.

Asimismo, estarán legitimadas para presentar la denuncia:

- Los Responsables y mandos intermedios que tengan responsabilidad sobre la persona que pudiera estar siendo víctima de acoso, o sobre el espacio de trabajo en el que se estuviera generando este tipo de violencia.
- Las personas que reciban directrices discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad, y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, el órgano receptor deberá solicitar su consentimiento expreso, libre e informado por escrito, como condición necesaria para iniciar las actuaciones previstas en el protocolo.

Contenido de la denuncia

La denuncia deberá ir acompañada de las pruebas que permitan acreditar la existencia de indicios que respalden la veracidad de los hechos denunciados. En este sentido, la denuncia deberá formularse conforme al modelo habilitado (Anexo I) y será firmada por la persona que la presente.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, tal y como se ha indicado anteriormente, se deberá adjuntar el consentimiento expreso e informado de la víctima para iniciar las actuaciones previstas en el protocolo.

Durante este proceso, las personas afectadas tienen derecho a ser acompañadas, si así lo requirieran, por algún representante sindical o por cualquier otra persona del ámbito jurídico.

Comisión instructora y de investigación.

Se designará una Comisión Instructora para la investigación de los expedientes de acoso y/o violencia motivada por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Composición

La Comisión que estará integrada por una persona del área de gestión de personal (RRHH), una persona de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y un/a persona representante legal de las personas trabajadoras.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del protocolo.

Requisitos de formación

Es requisito esencial para ser miembro de la Comisión Instructora de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, contar con una formación mínima en materia de igualdad, género y LGTBI. Esta formación deberá estar orientada al tratamiento, prevención y respuesta ante el acoso por razón de orientación sexual, igualdad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidades

- La persona de la RLPT que forme parte de la Comisión Instructora y de Investigación no podrá prestar servicios en el mismo centro de trabajo que las personas implicadas. En cualquier caso, se evitará la participación en la Comisión de cualquier persona que tenga una relación directa, o que pueda suponer un conflicto de interés con las personas denunciantes y/o denunciadas.
- En caso de que alguna de las partes involucradas es un procedimiento específico (denunciante/denunciado) tenga una relación de parentesco, afinidad o consanguinidad con cualquier miembro de la Comisión de Instructora por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o exista una relación de amistad o enemistad manifiesta, o esté adscrito/a al mismo departamento o área, la persona integrante del Comité afectado queda automáticamente descalificado para participar en dicho procedimiento. En su lugar, será designada la persona suplente correspondiente.

En definitiva, si un miembro de la Comisión Instructora resulta ser parte en un procedimiento (ya sea como persona denunciante o denunciada) quedará descalificado para intervenir en cualquier otro procedimiento mientras no se resuelva el suyo. Esta incompatibilidad podrá ser declarada de oficio por la propia Comisión, a instancia de otro de sus miembros, o a solicitud de cualquiera de las partes implicadas en el proceso.

No obstante, el miembro podrá participar en la resolución del procedimiento en el supuesto de que sea testigo presencial de los hechos que se están investigando y la Comisión Instructora, considere de manera motivada que su testimonio es indispensable para esclarecer la veracidad de los hechos denunciados.

Secretaría de la Comisión

La Comisión Instructora contará para su ejercicio con una Secretaría, que estará a cargo de área de gestión de personal (RRHH) o de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Esta persona será designada necesariamente entre los miembros de la Comisión Instructora nombrados por la empresa.

La Secretaría será la encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y

levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

Derecho y garantías

- El tiempo invertido por las personas integrantes de la Comisión Instructora, así como las personas que deban comparecer a su petición de conformidad con las actuaciones relativas al Expediente, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- Las personas que intervengan en la comisión instructora deberán firmar y asumir el correspondiente compromiso de confidencialidad que consta en el Anexo II del presente protocolo.
- La presunta víctima tendrá derecho a ser asistida durante todo el proceso de investigación en el que esté presente, por un/a abogado/a o un/a representante legal de las personas trabajadoras de su elección.

Resolución de discrepancias

En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo, condición de igualdad para administrarse de las partes, resolverá conforme a su propio criterio.

Funciones de la comisión

- Brindar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir, tras ser consignadas en el canal ético de todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que sean comunicadas.
- Realizar la investigación de las denuncias
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas como resultado de los casos de acoso por razón de orientación sexual, igualdad de género y/o expresión de género.

Actuaciones de la comisión. Fase instructora y medidas cautelares.

Actos previos a la fase instructora

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo de carácter confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados.

Si del análisis preliminar de la denuncia, realizado por parte de los integrantes de la Comisión Instructora, y en aras del principio de diligencia y proporcionalidad, se llegase a la conclusión de que los hechos denunciados carecen de indicios o pruebas suficientes de su comisión, las personas integrantes de la Comisión podrán acordar el archivo de la denuncia. En tal caso se informará por escrito a la persona/s denunciante/s sobre esta circunstancia. La decisión de la Comisión Instructora deberá adoptarse por la mayoría simple de sus integrantes.

Del mismo modo, la Comisión podrá dar por finalizado el proceso si del análisis previo de la denuncia se llegase a la conclusión de que los hechos denunciados no pudiesen de ningún modo ser constitutivos de acoso y/o violencia, por no reunir los requisitos necesario para ello.

En todo caso, si se llegase a tales conclusiones, deberán ser motivadas pormenorizadamente por escrito, entregándose copia de manera confidencial a las partes afectadas.

Investigación

La Comisión Instructora desarrollará una investigación orientada a esclarecer la veracidad de los hechos denunciados, pudiendo recurrir a los medios que considere pertinentes, siempre que sean razonables y proporcionales en atención al objetivo perseguido.

En correlación con lo explicitado en el apartado relativo a las incompatibilidades de la composición de la Comisión, las personas encargadas de la investigación no podrán mantener una relación directa de dependencia ni una relación jerarquía ascendente con ninguna de las partes, ni ser colaborador/a o compañero/a de trabajo en el mismo departamento de cualquiera de ellas, con el fin de garantizar la escurpulosidad y neutralidad en todo el proceso.

La intervención de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, de quienes aporten testimonios y de todas las personas involucradas, deberá respetar el carácter confidencial de las actuaciones, al tratarse de un procedimiento que afecta directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas.

En este sentido, se deberá observar el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la persona objeto de la misma, a fin de preservar respectivamente, el principio de “no reactivación” y el principio de presunción de inocencia, respectivamente.

Durante todo el procedimiento se garantizará una estricta confidencialidad y, todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con la debida diligencia y respeto hacia ambas partes.

En esta fase, la Comisión podrá recabar las pruebas necesarias para esclarecer los hechos, incluyendo:

- Declaraciones de testigos sobre los hechos denunciados.
- Entrevistas con la presunta víctima, respetando su derecho a no comparecer y evitando su revictimización.
- Audiencia a la persona denunciada, garantizando su derecho a la presunción de inocencia.
- Revisión de la prueba documental aportada por la persona denunciante o víctima, así como aquella disponible en Recursos Humanos, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT) u otras instancias pertinentes.

Se informará a todas las personas que intervengan en el procedimiento que, en caso de que se constate la existencia de acoso y/o violencia que justifique la interposición de sanciones disciplinarias a la persona denunciada, y cuya gravedad pueda ser constitutiva de la imputación de algún ilícito o dar lugar a una investigación judicial- ya sea por acoso laboral o las responsabilidades civiles que pudieran derivarse-, estarán obligadas, en su caso, a comparecer y prestar testimonio ante el juzgado correspondiente.

Medidas cautelares.

Tras la recepción de la denuncia y durante la fase de investigación, en caso de constatarse indicios claros o flagrantes de una situación de acoso, se adoptarán las medidas cautelares o preventivas necesarias que garanticen la separación de la víctima respecto de la persona presuntamente acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución definitiva.

En los casos en los que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o exista una relación jerárquica entre ellas, se establecerán las medidas pertinentes para evitar el agravamiento de la situación. Entre las medidas podrán contemplarse: el cambio de puesto/y o centro de trabajo, la concesión de permisos retribuidos, el apoyo psicológico si la citada empresa cuenta con este tipo de servicio, la asignación de vacaciones pendientes, etc.

Todas las medidas deberán contar con la conformidad expresa de la persona afectada y de la representante legal de las personas trabajadoras (RLPT) que forme parte de la Comisión Instructora.

Informe de conclusiones.

En el plazo de diez días hábiles desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, y una vez finalizada la investigación, la Comisión Instructora elaborará y aprobará el informe vinculante sobre el caso investigado.

En aquellos supuestos en los que la denuncia revista de especial complejidad, ya sea por el volumen de pruebas recopiladas o por las circunstancias concurrentes, el plazo podrá ampliarse excepcionalmente otros diez días hábiles, debiendo dejar constancia expresa de la citada ampliación y cuál es su justificación en el expediente.

El informe de conclusiones deberá constar, como mínimo, los siguientes apartados:

- Descripción de los hechos
- Metodología empleada para dilucidar la veracidad de los mismos.
- Valoración de las pruebas.

- Resultados de la investigación de conformidad con la valoración de las pruebas.
- Medidas cautelares o preventivas aplicada (si procedieron)

Además, se deberán incluir las conclusiones alcanzadas, instando, si procede, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada o el sobreseimiento del expediente, si no se apreciaran indicios suficientes de acoso.

La Comisión podrá también formular recomendaciones y propuestas de actuación orientadas a prevenir la repetición de situaciones similares en el futuro.

El informe de conclusiones deberá ser remitido a la Dirección de la Empresa. Por otro lado, las personas denunciantes y denunciadas deberán ser notificadas del resultado de la investigación y las conclusiones del informe en el plazo máximo de 48 horas desde su envío a la Dirección.

Decisiones de la Comisión

Las decisiones de la Comisión Instructora deberán adoptarse por consenso y se reflejarán en el acta tal efecto. En caso de no alcanzarse, se decidirá por mayoría simple. Si la decisión se hubiera tomado por mayoría, cualquier persona integrante de la Comisión podrá incorporar las manifestaciones discrepantes al acta correspondiente.

Informe de la Comisión

El informe de la Comisión podrá contener alguno de los siguientes resultados:

- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo y consecuentemente se acordará el sobreseimiento del expediente, al considerarse que las pruebas no son concluyentes.
- Si se constata que la denuncia carece de base probatoria suficiente, se hará constar expresamente en el informe, y se archivarán las actuaciones.

Se constatan la veracidad de los hechos denunciados.

- Si se acreditan evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso.
- Se propondrá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

No se acreditan las evidencias suficientes de la existencia de una situación de acoso, por lo que, en tal caso, se procederá el archivo de la denuncia.

La empresa tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta: las evidencias obtenidas, las recomendaciones de la Comisión y las propuestas de intervención incluidas en el informe.

En cualquier caso, se podrán establecer las medidas adicionales que se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud física y psíquica de la víctima, manteniéndolas hasta su completo restablecimiento.

Decisión de la Dirección de la Empresa

En caso de que la Comisión Instructora acuerde el archivo del procedimiento, esta podrá, no obstante, recomendar al Área de Gestión de Personal (RRHH) la conveniencia de valorar la aplicación del régimen disciplinario, si los hechos denunciados- una vez comprobados- pudieran ser constitutivos de infracción laboral, aunque no lleguen a calificarse como acoso en los términos previstos en el presente protocolo.

En los supuestos en los que se constate la veracidad de los hechos denunciados y se determine la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, corresponderá a la Dirección de la Empresa la adopción de medidas correctoras oportunas, y en su caso, la imposición de las sanciones disciplinarias correspondientes, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Aplicación y en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de que la víctima pueda ejercer las acciones penales que procedan, en función de las circunstancias concurrentes del caso concreto.

Asimismo, si tras la presentación de la denuncia se produjeran represalias, amenazas, actos de hostigamiento o cualquier otra forma de

discriminación por parte de la presunta agresora contra la persona denunciante, o contra cualquier persona que haya colaborado en el proceso de investigación(testigos, representantes legales de los trabajadores, miembros de la Comisión, etc.), dichas actuaciones serán consideradas como faltas laborales graves o muy graves, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Aplicación y demás normativa vigente.

Igualmente, la divulgación indebida de cualquier dato, información o documentación relativa del procedimiento, ya sea por parte de las personas trabajadoras, integrantes de la Comisión Instructora o personal directivo, constituirá una infracción disciplinaria, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran ejercerse por vulneración de la confidencialidad, el derecho al honor, o de la normativa en materia de protección de datos.

En definitiva, las disposiciones y procedimientos establecidos en este protocolo no excluyen la posibilidad de iniciar y llevar a cabo cualquier otra acción legal destinada a exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que correspondan en cada caso.

Definiciones

Cualquier comportamiento que utilice la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que tenga la finalidad, o atente contra la dignidad de una persona física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, denigrante, humillante u ofensivo será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Este comportamiento será considerado como una conducta discriminatoria:

Acoso discriminatorio; Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley (orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género), con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y generar un entorno intimidatorio, hostil, denigrante humillante u ofensivo.

Discriminación directa; Situación en la que se pueda encontrar una persona o grupo en el que se integra que sea, haya sido o pueda ser tratada de manera menos favorable que otras personas en situaciones análogas o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

Discriminación múltiple interseccional; Se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la ley y/o por otras causas previstas en la ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y 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 la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una o varias personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, denigrante, 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 concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se basa 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.

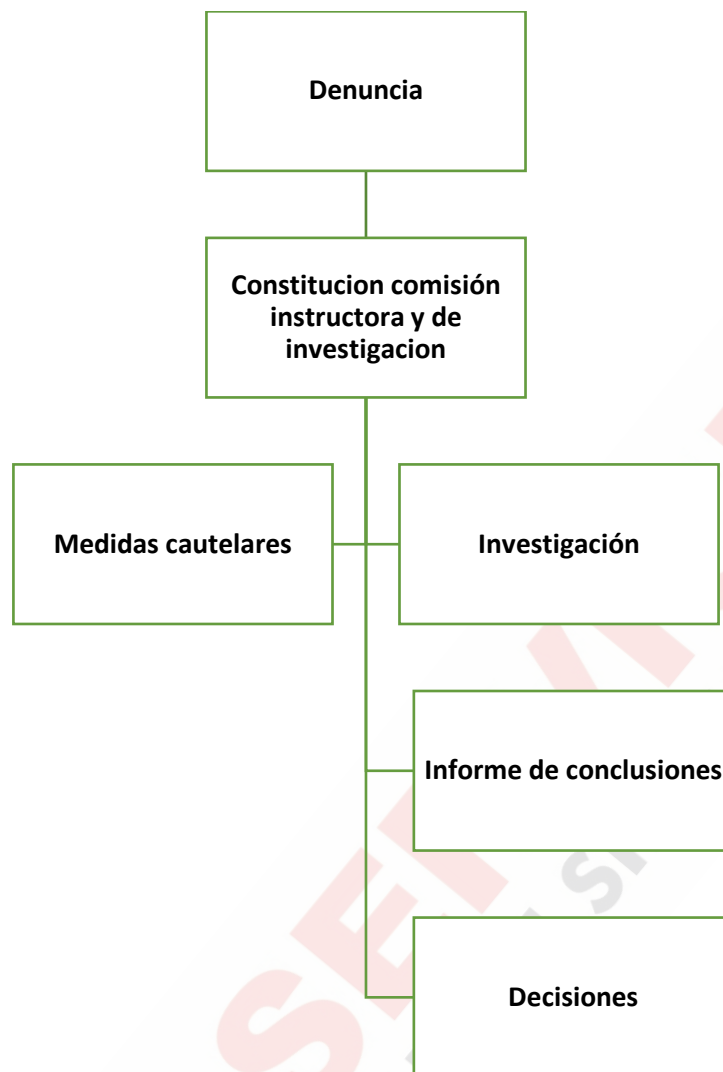
Lesbofobia: Aversión, miedo, odio, perjuicio o discriminación al lesbianismo o a lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas

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.

Intersexualfobia: Discriminación, odio, miedos, o perjuicios a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

Monosexismo: Pensar que todo el mundo es homosexual o heterosexual.

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



Anexo I

Denuncia por acoso o violencia por orientación sexual, identidad y/o expresión de género

A la atención de _____

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el presunto acoso o acto de violencia:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el presunto acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

_____ (Nombre de la persona) _____, DNI/NIE: _____ expreso mi consentimiento expreso e informado para iniciar las acciones del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI _____(firma)_____

III. Datos de la presunta persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso orientación sexual, identidad y/o expresión de género frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Anexo II

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias

D./Da. _____, habiendo sido designado por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por discriminación del colectivo LGTBI que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

MEDIDAS Y PROTOCOLO NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA PERSONAS LGTBI



servicios@servicios.uso.es



www.fs_uso.es



Federacion de Servicios USO



@USO_Servicios



SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA