



PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE GALICIA

ELABORADO POR		
Grupo Adaptalia	Consultor y asesor externo	20/02/2024
REVISADO POR		
Juan Fontela Pérez	Gerente	20/02/2024
APROBADO POR		
Juan Fontela Pérez	Gerente	20/02/2024
VERSIÓN		V. 01
CÓDIGO		PROT. LGTBI

ÍNDICE

1.	DEFINICIONES	3
2.	INTRODUCCIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS	4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4.	COMPROMISO	6
5.	CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	8
5.1.	Acoso por razón de orientación sexual.....	9
5.2.	Acoso por identidad de género y/o expresión de género	9
6.	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS RELATIVOS AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	10
7.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	12
8.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE COMUNICACIÓN	12
8.1.	Inicio del procedimiento: presentación de la comunicación.....	14
8.2.	Fase preliminar o procedimiento informal	15
8.3.	Procedimiento formal.....	16
8.4.	Resolución del expediente.....	19
8.5.	Seguimiento	21
9.	COMUNICACIONES INFUNDADAS O FALSAS	21
10.	COORDINACIÓN Y PERSONAL EXTERNO.....	21
11.	FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	23
12.	DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN	23
13.	APROBACIÓN	24
14.	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	24
15.	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.....	24
16.	CONTROL DE VERSIONES	25
	ANEXO I. MODELO COMUNICACIÓN	26
	ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI	29
	ANEXO III. DOCUMENTO DE COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI	32

1. DEFINICIONES

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.

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

Discriminación 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 e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

Discriminación múltiple: Se produce 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.

Discriminación interseccional: Cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado de discriminación múltiple, generando una forma específica de discriminación.

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.

Discriminación por error: Aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Expresión de género: Forma en que cada persona manifiesta su género mediante su comportamiento y apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, no binaria o cualquier combinación de las tres. No tiene por qué coincidir necesariamente con el género asignado al nacer.

Familia LGBTI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI, 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.

Género: conjunto de características sociales y culturales históricamente construidas, que se atribuyen a las personas en función de su sexo biológico. Hace referencia a las conductas, a lo que se espera de ellas y es producto de la socialización.

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.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, que puede corresponder o no con el género asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

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.

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.

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

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

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Organización: Asociación Pro Personas con Discapacidad Intelectual de Galicia.

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.

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

Profesionales: Son todos los miembros de la Organización, desde la Dirección y el Órgano de Administración, hasta los empleados, pasando por los mandos intermedios y los cuerpos de gerencia.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Sexo biológico: Cuerpos sexuados de las personas, es decir, características bilógicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificados como machos, hembras o intersexuales.

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.

2. INTRODUCCIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS

El artículo 2 de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. En este sentido, el **Tratado de la Unión Europea** establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios. Del mismo modo, en el artículo 19 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** se habilita al Consejo Europeo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Finalmente, el artículo 21 de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

A su vez, la igualdad y no discriminación es un derecho fundamental reconocido en el ordenamiento jurídico español, concretamente en el artículo 14 de la **Constitución Española de 1978**, en el cual se establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Este reconocimiento se relaciona con el artículo 10 de la misma, que establece la dignidad de las personas y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social.

En relación con esto, 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**, nace con la finalidad de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

En su artículo 15 se establece la obligatoriedad para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra este colectivo. Dichas medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras y su contenido y alcance se desarrollará reglamentariamente.

Asimismo, en el artículo 62.3 se contempla que las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

Además de ello, el artículo 64 establece la nulidad de las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Por su parte, el artículo 17.1 del **Estatuto de los Trabajadores** recoge de forma específica que el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a la que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

Como consecuencia de la disposición final 6.1 y el artículo 2 de la Ley 4/2023 se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 del **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**, en el cual se recogen las infracciones muy graves.

Con ello, el apartado 12 establece como infracción muy grave aquellas decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el apartado 13 bis recoge como

infracción muy grave cualquier tipo de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se produzca dentro del ámbito empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de dicho acoso, siempre que la Organización lo hubiera conocido y no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

En relación a esto surge también 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** donde se regulan los **canales internos de información** a través de los cuales se podrá informar, entre otras cosas, de acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, como es el caso de delito de acoso laboral (art. 173 Código Penal), acoso sexual (art. 184 Código Penal) o los llamados “delitos de odio” (art. 510 Código Penal), los cuales además, pueden generar responsabilidad penal no solo para la persona física que los comete, sino también para la persona jurídica.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo resulta de aplicación y obligado cumplimiento **para todos los Profesionales de la Organización**, con independencia de:

- Su ubicación geográfica.
- Las funciones realizadas.
- El rol o posición jerárquica ostentada en el seno de la Organización.

Asimismo, el presente protocolo será aplicable a las **situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**, incluyéndose los siguientes entornos:

- Lugar de trabajo, comprendiéndose espacios públicos y privados que forman parte del mismo.
- Lugares de descanso y de comida.
- Vestuarios e instalaciones sanitarias y de aseo.
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- Comunicaciones vinculadas al trabajo, incluyéndose las realizadas haciendo uso de tecnologías de la información y de la comunicación.
- Alojamientos proporcionados por la Organización.
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4. COMPROMISO

La Organización **declara formalmente y de manera expresa que rechaza todo tipo de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**, además de cualquier tipo de discriminación en todas sus formas y modalidades, sin atender a

quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación, rol o posición jerárquica en la Organización.

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

Además, con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad e integridad moral y su salud no se vea afectada negativamente, **la Organización declara su compromiso de impulsar una cultura corporativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todo su personal**, rechazando cualquier forma de violencia en el trabajo (tanto física como psicológica) y todo tipo de conductas que pudiesen implicar acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como cualquier otra discriminación relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Así pues, la Organización ha implantado el presente protocolo con la intención de establecer un **mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**, para lo cual se establecen los siguientes tipos de medidas:

- Medidas preventivas, como son la identificación de las conductas que constituyen acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, para dar cauce a las comunicaciones que pudiesen formularse, así como medidas cautelares y/o correctivas que resulten aplicables.
- Medidas reactivas frente al por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, aplicación del régimen disciplinario.

Con la implantación de este protocolo, la Organización asume su **compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir de modo efectivo** cualquier manifestación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

El acoso es, por definición, un **acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos, entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora**, como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un **daño a otros intereses jurídicos distintos**, tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, cualquier Profesional de la Organización tendrá la posibilidad de, **mediante comunicación, activar este protocolo**, como procedimiento interno, confidencial y rápido destinado a su erradicación y a la reparación de sus efectos.

Si, tras la activación y aplicación del presente protocolo, se confirmase la concurrencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Organización procederá a aplicar el régimen disciplinario a la persona que corresponda, comprometiéndose a usar todo su

poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

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

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta Organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios. Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

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

En las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género concurren **dos agentes principales como sujetos implicados**: parte acosadora y parte acosada.

También hay que considerar la **presencia de testigos**, cuyo comportamiento puede ser variado, desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas.

Para que estos hechos tengan lugar, habitualmente se observarán unas **condiciones organizativas y de trabajo inadecuadas**, las cuales pueden favorecer la aparición de estas formas de comportamiento diferencial.

Antes de entrar a analizar el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, resulta fundamental realizar una mención a los diferentes niveles de acoso:

- **Acoso horizontal.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador se encuentran en una misma posición, rol o nivel jerárquico.
- **Acoso vertical.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador se encuentran en diferentes posiciones, roles o niveles jerárquicos.
 - Acoso vertical descendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador ostenta una posición, rol o nivel jerárquico superior al de la víctima.

- Acoso vertical ascendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador ostenta una posición, rol o nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Asimismo, resulta interesante tener en cuenta la definición de acoso discriminatorio establecida por la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, según la cual: *“constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, 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”*.

En este sentido, se entiende como causas de discriminación, según esta ley: *“[...] nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* (artículo 2.1).

5.1. Acoso por razón de orientación sexual

El **acoso por razón de orientación sexual** es toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

A título ejemplificativo, pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso por razón de orientación sexual las conductas que se enumeran** a continuación:

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Tratar desigualmente a personas, basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el entorno acoso que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

5.2. Acoso por identidad de género y/o expresión de género

El **acoso por identidad de género y/o expresión de género** es cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

A título ejemplificativo, pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso por identidad de género y/o expresión de género las siguientes conductas**:

- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o interfobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS RELATIVOS AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo se fundamenta en una serie de principios y garantías que se desarrollan a continuación:

- **Respeto y protección.**
 - Se actuará con discreción, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Las personas implicadas podrán estar acompañadas y/o asesoradas por una o varias personas de la Organización que resulten de su confianza, en caso de así decidirlo.
- **Confidencialidad.**
 - La información recopilada o recabada en las actuaciones tendrá carácter confidencial.
 - Los datos relativos a aspectos de la salud se tratarán de forma específica, incorporándose al expediente solo con autorización expresa de la persona afectada.
- **Principio de presunción de inocencia**

Es un derecho fundamental que garantiza a toda persona, contra la que se haya dirigido un proceso, ser inocente hasta que no se declare lo contrario (artículo 24.2. Constitución Española).

En este sentido, toda persona denunciada o investigada por ser presunto autor de unos hechos constitutivos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género no podrá ser sancionada cuando haya ausencia de pruebas concluyentes que determinen su culpabilidad.

- **Principio de presunción de veracidad**

Toda comunicación interpuesta por la víctima o persona testigo de los hechos constitutivos de acoso tendrá presunción de veracidad y será gestionada por el órgano instructor.

Por tanto, toda comunicación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género debe ser siempre atendida, aunque no existan pruebas, iniciando una investigación de los hechos, pues estos tipos de acoso suponen la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género y a la seguridad en el trabajo.

▪ **Derecho a la información.**

Las personas implicadas tienen derecho a recibir información y a ser informadas sobre el procedimiento y las fases de tramitación, sobre sus derechos y deberes y sobre el resultado de las fases.

▪ **Apoyo de personas con formación en la materia.**

La Organización cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento, pudiendo, asimismo, recurrir al asesoramiento de personal externo.

▪ **Diligencia y celeridad.**

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

▪ **Trato justo.**

- Se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo a todas las partes implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán hacerlo de buena fe, tratando de llevar a cabo el correcto esclarecimiento de los hechos.

▪ **Protección ante represalias.**

- Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no le, define las represalias como *“cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto”*.
- Ninguna persona implicada puede sufrir represalias derivadas de su participación en el procedimiento.
- En los expedientes personales solo se incorporarán los resultados de las comunicaciones investigadas y probadas.

▪ **Colaboración.**

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar una correcta colaboración.

▪ **Medidas cautelares.**

Durante el procedimiento, se podrán adoptar las medidas preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas (cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo).

▪ **Vigilancia de la salud.**

Si la situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género pudiese tener efectos sobre la salud de la víctima, podrá solicitar la atención,

orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del servicio de prevención de riesgos laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se deberá considerar como accidente de trabajo.

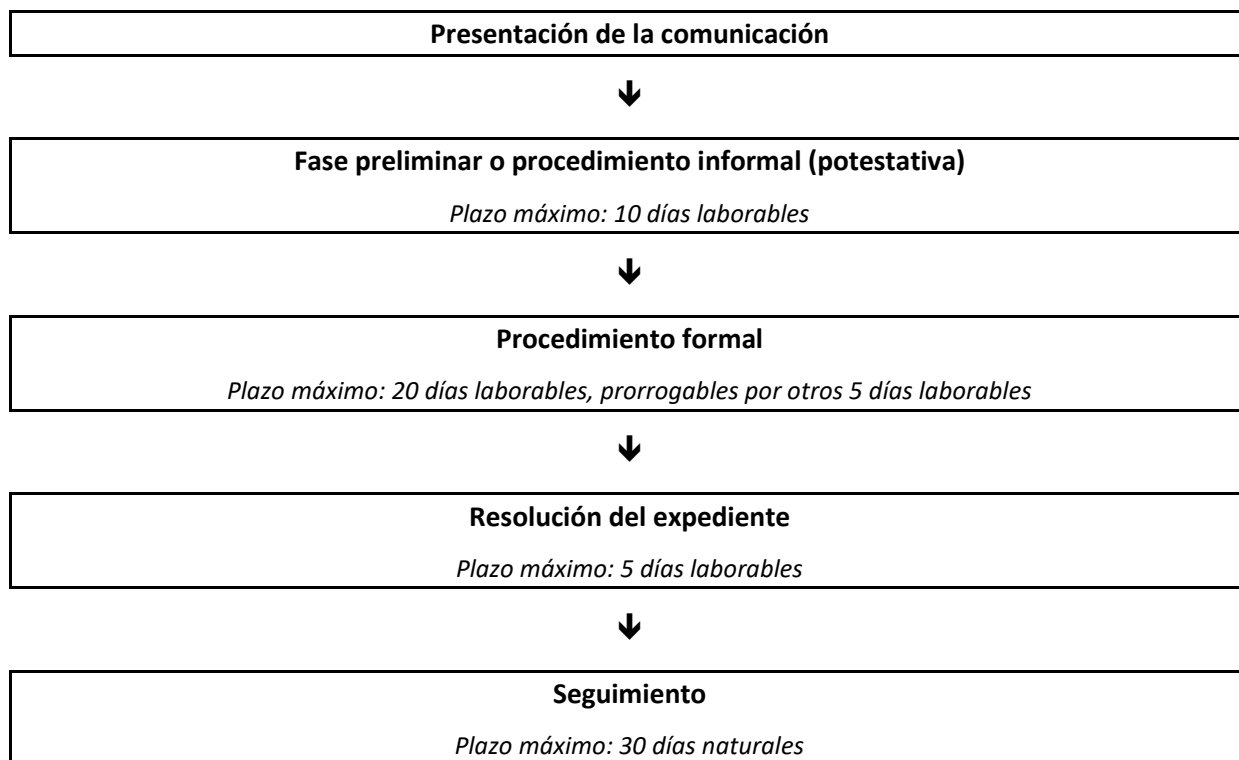
7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el fin de prevenir el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Organización establecerá alguna de las siguientes medidas:

- Actuaciones de sensibilización, formación o adecuación para la inclusión de la diversidad sexual y de género dirigidas a las personas trabajadoras. Se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- Fomentar la tolerancia, la aceptación de la diversidad y la resolución de conflictos de forma pacífica.
- 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.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante el seguimiento de la persona trabajadora, no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Organización se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, etc.).

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE COMUNICACIÓN

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Para llevar a cabo el desarrollo del procedimiento, la Organización ha constituido un **órgano instructor**, que estará integrada por:

- Patricia Zas Grandío. Recursos Humanos.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará como **suplente** la siguiente persona:

- María del Pilar Fustes Villadoniga. Responsable de comunicación.

Con el fin de garantizar al máximo la **confidencialidad del procedimiento**, las personas que integran el órgano instructor serán fijas.

El órgano instructor tendrá una **duración de 4 años**.

Las personas que integran el órgano instructor cumplirán de manera exhaustiva el principio de **imparcialidad respecto a las partes afectadas**, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la **abstención**, podrá solicitarse la **recusación** por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.

Funciones Órgano instructor

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

- Recibir todas las comunicaciones por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las comunicaciones de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la Organización de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, las posibles agravantes y, en su caso, la proporción de las acciones disciplinarias oportunas dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras funciones que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Personas legitimadas a efectos de presentación de la reclamación o comunicación regulada en el presente protocolo

- a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.
- c) Las organizaciones sindicales con representación en la Organización, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
- d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

8.1. Inicio del procedimiento: presentación de la comunicación

Recursos Humanos, como miembro del órgano instructor, es la **persona encargada de gestionar y tramitar cualquier comunicación** que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en la Organización.

Los Profesionales de la Organización deben saber que, **salvo dolo o mala fe, no serán sancionados** por solicitar la activación del protocolo.

Al interponer cualquier comunicación, esta tendrá **presunción de veracidad** y será gestionada por la persona nombrada anteriormente.

Las comunicaciones serán **secretas**, si bien la Organización garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier comunicación de situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género, la Organización ha habilitado **un sistema interno de información**.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de poder aceptar igualmente las comunicaciones que puedan presentarse **verbalmente** o de forma secreta, **por escrito y en sobre cerrado**, dirigido a la persona nombrada anteriormente.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la comunicación dará un **código numérico** a cada una de las partes afectadas.

Recibida una comunicación por cualquiera de los canales habilitados al efecto, **la persona encargada de tramitarla la pondrá inmediatamente en conocimiento** de las demás personas que integran el órgano instructor.

Se pone a disposición de los Profesionales de la Organización el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la comunicación **(Anexo I)**.

La **presentación de la comunicación mediante el formulario correspondiente, haciendo uso de los canales señalados anteriormente, será requisito necesario** para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

8.2. Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase será **potestativa** para todas las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima.

La pretensión de esta fase preliminar es **resolver la situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género de forma urgente y eficaz** para conseguir la interrupción de dicha situación y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la comunicación, **el órgano instructor entrevistará a la persona afectada**, al presunto acosador o a ambas partes, pudiéndose solicitar la intervención o el asesoramiento de personal externo.

Esta fase preliminar tendrá una **duración máxima de 10 días laborables**, a contar desde la recepción de la comunicación por parte del órgano instructor.

El órgano instructor tratará de **hacer cesar la conducta indeseada**, a través de una confrontación directa entre las partes.

En este plazo de 10 días laborables, el órgano instructor deberá elaborar un **informe de conclusiones**, mediante el cual dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la comunicación, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del procedimiento formal.

Todo **el procedimiento será urgente y confidencial**, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, teniendo en cuenta que el expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él el órgano instructor.

No obstante, lo anterior, el órgano instructor, **dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal**, debiendo comunicarlo a las partes.

Así mismo, **se pasará a tramitar el procedimiento formal si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta** por el órgano instructor.

En el caso de no pasar a la tramitación del procedimiento formal, **se informará a las Direcciones Técnicas** de la Organización.

Asimismo, **se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, al personal encargado de la prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad**, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En todo caso y, con el objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán datos personales**, debiendo utilizarse los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

8.3. Procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o, cuando el procedimiento no pueda resolverse a pesar de haberse activado, se dará paso al procedimiento formal, que **se desarrollará en un plazo de 20 días laborables, prorrogable por otros 5 días adicionales** si concurren motivos o razones que, por su complejidad, requieran un plazo mayor.

El procedimiento será **ágil y eficaz**, protegiéndose, en todo caso, la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una **estricta confidencialidad**, de tal forma que todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la parte informante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la parte denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas **las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con la mayor diligencia posible y con estricta confidencialidad**, así como de **guardar sigilo y secreto profesional** al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

En el seno del órgano instructor, **las decisiones se tomarán de forma consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento formal se articulará, configurará y llevará a cabo de acuerdo con las siguientes sub-fases:

Instrucción

El procedimiento formal se iniciará mediante la apertura, por parte del órgano instructor, de un **expediente informativo**.

El órgano instructor realizará una **investigación, en la que se resolverá respecto a la concurrencia o no del acoso denunciado**, tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, todo ello con respeto a la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal.

Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta del órgano instructor, las Direcciones Técnicas de la Organización adoptarán las **medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género**, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, las Direcciones Técnicas de la Organización **separarán a la presunta persona acosadora de la víctima**, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

Tramitación

En el desarrollo del procedimiento se dará **primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada**.

Ambas **partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza**, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

En la realización de las **tomas de declaración**, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- Presentar a la persona que realiza la entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- Firmar el consentimiento informado al iniciar el proceso.
- Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con la persona entrevistada.
- Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- Aclarar las respuestas neutras o generales, tales como, por ejemplo, “lo normal”, “como siempre”, etc.
- Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- Resumir en orden cronológico el relato.
- No utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

En primer lugar, **se entrevistará a la parte informante y a los testigos propuestos** por esta parte, pasándose posteriormente a **entrevistar a la parte denunciada y a los testigos propuestos** por esta otra parte.

El órgano instructor podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.

El asesor externo está obligado a garantizar la máxima **confidencialidad** respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte del órgano

instructor, debiendo estar vinculado a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes del órgano instructor.

Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, el órgano instructor elaborará un **informe de conclusiones**, en el que se recogerán los hechos, los testimonios y las pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género, el órgano instructor instará a la Organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona acosadora.
- Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género, el órgano instructor hará constar en el informe que, de la prueba expresamente practicada, no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género. Si, aun no existiendo dicho acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, **el órgano instructor** adoptará medidas que, al respecto, se consideren pertinentes.

En el **contenido del informe de conclusiones** deberán recogerse, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Indicación de las personas que integran el órgano instructor.
- Antecedentes del caso, comunicaciones y circunstancias del mismo.
- Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, pruebas realizadas, etc.
- Resumen cronológico de los hechos.
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.
- Propuesta de medidas a adoptar, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social a la víctima.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia para la protección de la víctima.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la Organización.
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario, si procede.

8.4. Resolución del expediente

Las Direcciones Técnicas de la Organización, una vez recibidas las conclusiones del órgano instructor, **adoptarán las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables**, siendo las únicas capacitadas para decidir al respecto.

La decisión adoptada **se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al órgano instructor**, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente **se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y al personal encargado de la prevención de riesgos laborales**.

En estas comunicaciones y, con el objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán datos personales, debiendo utilizarse códigos numéricos** asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de las conclusiones trasladadas por el órgano instructor, las Direcciones Técnicas de la Organización **procederán a:**

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas, en función de las sugerencias realizadas por el órgano instructor. A modo ejemplificativo, pueden señalarse como decisiones a adoptar por la Organización en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona acosadora de la víctima, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo. En ningún caso se obligará a la víctima del acoso a un cambio de puesto de trabajo o a una reordenación del tiempo de trabajo dentro de la Organización.
 - Sin perjuicio de lo anterior, si procede y, en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona acosadora, aplicando el régimen de infracciones y sanciones derivado del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del convenio colectivo correspondiente, a saber, Convenio de empresa de ASPRONAGA.

Entre las **sanciones a considerar para aplicar a la persona acosadora**, podrán tenerse en cuenta las siguientes:

- Cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Limitación temporal para ascender.
- Despido disciplinario.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerarán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- La víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, medicamente acreditadas.
- La víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.

- El acoso se produzca durante el proceso de selección de persona.
- Se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Se trate de un acoso descendente, es decir, cuando la persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- Sea en período de elecciones a la representación legal de la plantilla.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

En el caso de que la sanción a la persona acosadora no sea la extinción del vínculo contractual, el órgano instructor de la Organización mantendrá un **deber activo de vigilancia respecto a esa persona** cuando se reincorpore (si se trata de una suspensión) o en su nuevo puesto de trabajo (si se trata de un cambio de puesto).

En todo caso, **el cumplimiento de erradicar el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto de trabajo o con la mera suspensión**, puesto que resulta necesario llevar a cabo su posterior vigilancia y control por parte de la Organización.

El órgano instructor de la Organización adoptará las **medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima**, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la Organización.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada, cuando haya permanecido en situación de incapacidad temporal (IT) durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género, dirigidas a todos los Profesionales de la Organización.
- Puesta a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

8.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente y, en un plazo no superior a 30 días naturales, el órgano instructor estará obligado a realizar un **seguimiento de los acuerdos adoptados**, en relación con su cumplimiento y/o al resultado de las medidas adoptadas.

De las conclusiones de este seguimiento se levantará la correspondiente **acta, en la que se recogerán, en su caso, las medidas a adoptar** para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose.

Asimismo, **se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y/o sancionadoras** propuestas.

El **acta se remitirá a las Direcciones Técnicas de la Organización, a la representación legal de las personas trabajadoras, al personal encargado de la prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad**, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

9. COMUNICACIONES INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que de la investigación realizada por el órgano instructor se compruebe que la comunicación se hizo de mala fe, o que, los datos aportados o los testigos son falsos, se impondrá el correspondiente expediente disciplinario a la o las personas responsables.

10. COORDINACIÓN Y PERSONAL EXTERNO

Cuando **la persona informante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la Organización, pero sean usuarias de servicios o instalaciones de la misma o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente**, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con las empresas u organizaciones implicadas, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

- **La persona informante no trabaja en la Organización, pero la persona denunciada sí.**

De acuerdo con el procedimiento de comunicación, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la Organización.

Una vez presentada la comunicación, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y, con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la organización a la que pertenezca la víctima del acoso.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

▪ **La persona informante trabaja en la Organización, pero la persona denunciada no.**

La comunicación se presentará ante la Organización por el procedimiento descrito en este Protocolo.

Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la comunicación, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la organización a la que pertenezca, debiendo ser informadas al órgano instructor, con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la organización implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona informante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

▪ **Ni la persona informante ni la persona denunciada trabajan en la Organización.**

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la Organización pueden verse implicadas en situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

En estos casos, la comunicación dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, la cual deberá informar a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la Organización, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las organizaciones implicadas.

En estos casos, la Dirección se pondrá a disposición de las organizaciones, con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible.

Se solicitará de dichas organizaciones información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y, finalmente, cerrar el expediente.

El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las organizaciones implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

11.FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los principios y reglas recogidos en el presente protocolo serán incluidos dentro de los **contenidos de los planes formativos** que se lleven a cabo en el seno de la Organización.

Estas acciones tendrán la finalidad de **formar, concienciar y sensibilizar** a los Profesionales, con el objetivo de impulsar a nivel interno una cultura de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

En última instancia, **esto redundará de manera muy positiva** en el funcionamiento interno de la propia Organización, en el correcto desarrollo de los procesos, en la mejora de la competitividad, en el aumento de la transparencia y, especialmente, en el mantenimiento, consolidación y fortalecimiento de la imagen, marca y reputación corporativas, garantizando la confianza de los Profesionales, proveedores, clientes y demás *stakeholders*.

Además de las actividades formativas mencionadas, la Organización podrá emprender **otras acciones de formación, concienciación y sensibilización**, tales como publicaciones en el Blog, en la Web o en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.

12.DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN

En aplicación del presente protocolo, la Organización asume el compromiso de **informar al personal de nueva incorporación** de la existencia del mismo, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

13.APROBACIÓN

El presente protocolo ha sido aprobado por el Gerente de la Organización en fecha **20 de febrero de 2024**, habiéndose efectuado la correspondiente negociación con la Comisión de Igualdad o, en su defecto, con la representación legal de las personas trabajadoras.

14.COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para los Profesionales de nueva incorporación, el presente protocolo **se comunicará y difundirá con carácter anual** a los Profesionales de la Organización, mediante su distribución digital o física (envío por correo electrónico, publicación en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.).

15.ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El presente protocolo entra en vigor y está vigente desde el **día siguiente al de su comunicación y difusión** a los Profesionales de la Organización, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior. Tendrá una vigencia de **4 años**.

Asimismo, para aquellas organizaciones que cuenten con un Plan de Igualdad, a su finalización, el presente Protocolo renovará su vigencia por la duración del siguiente Plan y se revisará si así fuese necesario. Todo esto sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en el seguimiento del Protocolo, este pueda modificarse, incorporarse acciones o actualizarse a los cambios legislativos.

16.CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V. 01	20/02/2024	Emisión del documento

ANEXO I. MODELO COMUNICACIÓN

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso
- ☐ Otras (especificar):

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

Tipo de contrato/vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

DATOS DE LA PERSONA ACOSADORA

Nombre: _____

Apellidos: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

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.

[illegible]

En caso de que haya testigos, indíquese:

Apellidos:

Rol/Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Adjúntese también cualquier medio de prueba que se considere relevante (indíquese cuáles):

TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

- ☐ Acoso por razón de orientación sexual
- ☐ Acoso identidad de género y/o expresión de género

SOLICITUD

Se tenga por presentada la presente comunicación de acoso frente a la persona anteriormente señalada, solicitando la activación del procedimiento previsto en el presente protocolo.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención del órgano instructor del procedimiento en la Organización.

ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

Nombre: _____
Apellidos: _____
DNI: _____
Rol/Puesto de trabajo: _____
Centro de trabajo: _____
Tipo de contrato/vinculación laboral: _____
Teléfono: _____
Email: _____
Domicilio a efectos de notificaciones: _____

CONDICIÓN DE LA PERSONA ENTREVISTADA

☐ Parte informante ☐ Testigo propuesto por la parte informante ☐ Parte denunciada ☐ Testigo propuesto por la parte denunciada ☐ Otros
--

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “*Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI*” implantado en la Organización y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento de actuación derivado de la activación del “*Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI*” implantado en la Organización.

FIRMA Y ACEPTACIÓN

Localidad y fecha:

Firma:

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Responsable del tratamiento de sus datos CONSULTAR EN LA PÁG WEB DE LA EMPRESA EN LA POLÍTICA DE PRIVACIDAD

Empresa/Organización: **ASPRONAGA**

CIF: G15028855

Dirección: C/ Pérez Lugín, 10, A Coruña

Correo DPO: lopdp@aspronaga.net

Finalidad del tratamiento de datos

Sus datos serán tratados para la gestión del **Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de ASPRONAGA**.

Legitimación en la que se basa la licitud del tratamiento

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

Ejercicio de sus derechos

Para el ejercicio de los **derechos** de acceso, rectificación, supresión u oposición al tratamiento de sus datos, así como de los derechos de limitación del tratamiento y a la portabilidad de sus datos personales, puede dirigirse a **ASPRONAGA** mediante el envío de un correo postal a la dirección C/ Pérez Lugín, 10 o correo electrónico a p.zas@aspronaga.net. En dicha comunicación deberá indicar el derecho que desea ejercitar.

También le informamos de su derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de datos, si considera que en el tratamiento de sus datos no se están respetando sus derechos.

Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos relevantes.

No se realiza.

Tiempo de conservación de sus datos personales

Los datos se conservarán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Destinatarios de sus datos

Sus datos personales serán comunicados en calidad de Responsable de tratamiento a **ASPRONAGA** y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en caso de existir. Además, podrán ser cedidos en caso de indicios de delito al Ministerio Fiscal, Juzgados o Tribunales.

ANEXO III. DOCUMENTO DE COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

En _____, a _____ de _____ de _____

Yo, _____, con DNI _____, mediante la firma del presente documento DECLARO:

- Que la Organización me ha hecho entrega del *“Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género”*, a través de _____.
- Que me comprometo a cumplir y actuar en todo momento de acuerdo con las Directrices que se recogen en dicho *“Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género”*, acatándolas y siendo consciente de las responsabilidades, consecuencias legales y régimen disciplinario aplicable que pudiese derivarse de su incumplimiento.

Firma:
