



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

**RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED
ARAÑA)**
(NIF G58579806)

ÍNDICE

1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2	NORMATIVA.....	4
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE	7
4	PERIODO DE VIGENCIA	8
5	DEFINICIONES.....	9
6	MEDIDAS PREVENTIVAS	12
7	CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	15
8	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	17
9	ANEXOS	26

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En un mundo cada vez más diverso, es esencial que las entidades adopten políticas inclusivas y respetuosas para todas las personas. Un protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+ es una herramienta vital para garantizar un entorno de trabajo seguro y acogedor.

En este documento, se incorpora el símbolo "+" al término "LGTBI" con el propósito de abarcar las demás identidades y orientaciones no representadas en el acrónimo. Aunque las disposiciones legales vigentes pueden no hacer referencia explícita al símbolo "+", el espíritu subyacente de estas normativas es fomentar la igualdad y prevenir la discriminación y el hostigamiento en relación con todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual. De esta manera, la inclusión del símbolo "+" en este protocolo refleja nuestro compromiso con la inclusión y el respeto hacia todas las personas, así como nuestra aspiración de superar los requisitos legales mínimos para establecer un entorno seguro y acogedor para todos y todas.

Una de las maneras para seguir avanzando en la defensa de los derechos de las personas LGTBI+ es elaborar y aplicar una política en el ámbito de las organizaciones, que ayude a garantizar un entorno laboral, que normalice y celebre la diversidad sexogenérica, en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso y que manifieste 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 e Identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza. Con esta finalidad, RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- Que las actitudes de acoso, discriminación y violencia LGTBI+ son un atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras. Por lo tanto, no permitirá ni tolerará conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Que rechaza el acoso, discriminación y violencia LGTBI+ en todas sus formas y modalidades, sin importar quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico. Cualquier acción o conducta de esa naturaleza está expresamente prohibida y será considerada como falta laboral, dando lugar a las sanciones que se determinen en este Protocolo.
- Dado que pueden surgir situaciones de acoso múltiple y/o interseccional, que afectan a personas LGTBI+, este protocolo está vinculado al protocolo contra el acoso sexual y por razón de género. Ambos protocolos se complementan entre sí, y las comisiones derivadas de ellos comparten una estructura similar para evitar duplicidades en tales casos.
- RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) se compromete a proteger especialmente a las personas trabajadoras que sean víctimas de dichas situaciones, adoptando las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin

perjuicio de guardar la confidencialidad y el sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia de las personas presuntas acosadoras.

- Además, garantizará que toda persona trabajadora tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de acoso, discriminación y/o violencia.
- Todo el personal de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, discriminación y violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+. En concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que estas situaciones no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y evitará con todos los medios posibles que la situación se repita y/o prolongue. Cada persona tiene el derecho de determinar el comportamiento que le resulta inaceptable y ofensivo, y así debe hacerse saber a la persona acosadora, por sí misma o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen, sin perjuicio de lo que finalmente concluyan los mismos.
- RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) asegurará el acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y resolución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que consideren las necesidades de la comunidad LGTBI+ y que sean seguros y eficaces.
- También se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso, discriminación y violencia contra las personas LGTBI+ en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las posibles reclamaciones, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Finalmente, RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) incluirá en las condiciones de subcontratación con otras entidades, el conocimiento y respeto a los principios establecidos en el presente protocolo. Este compromiso demuestra la disposición de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) a promover un ambiente de trabajo seguro e inclusivo para todos y todas.

2 NORMATIVA

Este protocolo no se limita únicamente al cumplimiento normativo, sino que implica el respeto hacia la dignidad humana, un principio fundamental consagrado en la Constitución Española. La igualdad y la ausencia de discriminación son derechos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna

por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+.

Ya en la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** del 7 de diciembre de 2000, el artículo 21 expone lo siguiente:

"se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual".

Los **Principios de Yogyakarta** se presentan como una carta global para los derechos LGTBI, el 26 de marzo de 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra. Se pretende que sean adoptados como norma universal, a modo de estándar jurídico internacional. Estos principios pueden resumirse en (entre otros) el derecho al disfrute universal de los derechos humanos, a la seguridad humana y personal, a la expresión, opinión y asociación, a la libertad de movimiento y asilo, a la participación en la vida cultural y familiar, y a recursos legales y reparaciones y responsabilidad penal.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, incluye las disposiciones necesarias para prevenir y sancionar el acoso laboral, tanto en el ámbito público como en el privado. Esta ley establece que el acoso laboral se define como una conducta humillante o degradante, realizada de forma reiterada, con el propósito o el efecto de menoscabar la dignidad de la persona afectada, así como crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o amenazador.

Asimismo, España ha ratificado el **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)** de la OIT el 25 de mayo de 2022 con entrada en vigor el 25 de mayo de 2023, con lo que se compromete formalmente a implementar y hacer cumplir las disposiciones del mismo. Este Convenio obliga adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo así como garantizar que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

Además, en el **Artículo 2 de Ámbito subjetivo de aplicación** de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, se expone lo siguiente:

"Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de 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.”

Es una ley que busca garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por cualquier motivo, incluyendo la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, y cualquier otra condición o circunstancia personal o social (donde tendrían cabida las características sexuales y la diversidad familiar de las personas LGTBI). Para ello establece medidas específicas para prevenir y sancionar el acoso laboral, tanto en el ámbito público como en el privado. Además, la ley establece que la discriminación por los motivos mencionados anteriormente es ilegal y puede ser sancionada por la ley.

La **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo** también incluye a las personas LGTBI, en particular a las personas trans, dentro de los colectivos de atención prioritaria. La norma los define como "colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad".

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**, establece en su Artículo 15, por un lado, que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley. Además, en el **Artículo 15 de Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas** de esta ley se recoge lo siguiente:

"A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley."

Por otro lado, en el Artículo 14 de la misma norma, se recoge que también las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley. A estos efectos deberán adoptar medidas adecuadas y eficaces, garantizando (entre otras) la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

Posteriormente, el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**, desarrolla reglamentariamente el mencionado Artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, describiendo el procedimiento de negociación de las medidas planificadas

y su contenido, y detallando la estructura y contenidos mínimos de dichas medidas planificadas, incluyendo un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

El presente protocolo frente al acoso, violencia o discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+ será de aplicación en aquellas circunstancias en las que dentro de la responsabilidad empresarial se vea envuelta, bien como sujeto activo o pasivo de una situación como las descritas, cualquier persona trabajadora de:

RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)

G58579806

DOMICILIO SOCIAL: C/ PUERTA DEL SOL 5, 4ª PLANTA – MADRID (CP 28013)

Como sujetos activos se encontrarían aquellos susceptibles de producir cualquier situación de este tipo, mientras que los sujetos pasivos serían aquellos susceptibles de sufrirlas. Entre ellos:

- Cualquier persona trabajadora de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA), independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa
- Cualquier persona directiva, personal de gerencia o propietaria de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) (aunque no esté vinculada laboralmente)
- Personal de empresas clientes o clientes/as particulares
- Personal proveedor
- Personas usuarias de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)
- Personal de contratas o subcontratas
- Personal de puesta a disposición
- Personal en prácticas o con algún convenio de colaboración
- Personal voluntario en la empresa
- Las personas postulantes a un empleo en la empresa
- Las personas trabajadoras que ya no se encuentren en la empresa, pero continúe una situación de acoso que se inició en esta
- Personas usuarias y visitas

Este procedimiento será de aplicación a aquellas situaciones de acoso, violencia o discriminación que se produzcan en las instalaciones de la empresa, o fuera de la misma, teniendo derecho a iniciar este procedimiento todo el personal (cualquiera que sea la relación contractual, las personas en formación, el personal despedido, el personal voluntario, las personas que buscan empleo que, por cualquier motivo, se encuentren en la empresa, y que ejerzan autoridad), presentando una

denuncia si detectan o sienten que son víctimas de un posible acoso y solicitando la aplicación de las medidas preventivas, de actuación y disciplinarias que se consideren oportunas.

Este procedimiento es aplicable a las relaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia del mismo:

- En el lugar de trabajo (incluso en los espacios públicos y privados cuando se encuentren en el lugar de trabajo).
- En los lugares donde retribuya el personal, en el lugar de descanso o donde comen, donde utilizan las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo.
- En las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por la entidad.
- En los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4 PERIODO DE VIGENCIA

El presente Protocolo tendrá la **MISMA VIGENCIA** que, si lo hubiere, el Plan de Diversidad LGTBI+ de la entidad (o conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa), **estimándose idónea una revisión con carácter anual** para comprobar su ajuste a la normativa vigente en cada momento, y considerándose tácitamente renovado por períodos iguales si no hay modificaciones al respecto en el Convenio Colectivo de aplicación en la entidad, ni solicitud expresa por parte de la entidad, ni solicitud expresa por parte de la representación legal de las personas trabajadoras (y aprobación por ambas partes).

En cualquier caso, el protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por acoso, discriminación y/o violencia por razón de orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar de las personas LGTBI+

5 DEFINICIONES

Dada la trascendencia de las definiciones en el ámbito del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+, se ha optado por incluir a continuación una terminología detallada, a fin de proporcionar un recurso de referencia específico y preciso para quienes implementen y apliquen este protocolo.

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, recoge ya en su Artículo 3 – Definiciones una serie de conceptos clave a tener en cuenta:

A los efectos de esta ley, se entiende por:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

b) 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.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) 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.

e) 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 funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) 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.

g) 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.

h) 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 gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) 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.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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

l) 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, gays 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.

m) LGTBIofobia: 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.

n) 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.

ñ) 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.

o) 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.

p) 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.

Se recogen además en este apartado otras definiciones relativas a actitudes negativas frente a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+ que pueden aparecer en el entorno laboral. Para ello se proponen como guía las **conductas** recogidas de la GUÍA DE DELITOS DE ODIO LGTBI+ (3ª edición actualizada, 2021) de Charo Alises. Esta autora alude a varios niveles o dimensiones de la lgtbi+fobia entre las que se pueden identificar:

Cognitiva:

- Relacionada con las ideas y conceptos que existen sobre las minorías sexuales.
- La visión frecuente de la diversidad sexual y de género, o diversidad sexogenérica.
- Puede ser negativa y basarse en estereotipos, asociándose a lo antinatural o amoral.

Afectiva:

- Relacionada con los sentimientos de rechazo que algunas personas experimentan al relacionarse con personas de diferente orientación sexual o identidad de género.
- El rechazo puede manifestarse en la aversión al contacto físico, sentirse incómodo ante personas LGTBI+ o ante muestras de afecto público entre personas del mismo sexo, afectando la visibilidad de las personas LGTBI+.

Conductual:

- Relacionada con comportamientos hacia personas LGTBI+, que van desde chistes ligeros hasta manifestaciones de animadversión que pueden llegar a agresiones físicas.

Externalizada:

- Incluye conductas verbales, físicas y emocionales que pueden resultar en algún tipo de abuso hacia personas LGTBI+.
- Dentro de la LGTBI+fobia, hay categorías específicas como la lesbofobia dirigida contra el lesbianismo o la bifobia dirigida contra la bisexualidad.

Interiorizada:

- Se refiere a la asimilación de imágenes y mensajes negativos durante la socialización de una persona.
- Puede afectar especialmente a personas LGTBI+, provocando consecuencias como baja autoestima, represión de expresión y sentimientos, entre otros.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, algunos **ejemplos** de conductas constitutivas de acoso, violencia o discriminación lgtbi+fóbica podrían ser:

- **Verbales:** burlas, insultos, chistes, dichos coloquiales, transmisión de estereotipos, ridiculización, comentarios negativos, degradantes o menospreciativos sobre las personas LGTBI+, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos discriminatorios o que inciten al odio, desvelamientos o rumores, descrédito o merma reputacional, desautorización, preguntas personales incómodas o malintencionadas, insistencia en el uso de pronombres o nombres incorrectos, agresiones verbales a través de medios digitales o ciberacoso, difusión de datos personales o imágenes...

- **No verbales:** rechazo, exclusión, aislamiento, impedimentos a la participación o expresión, obstáculos o trabas a la realización del trabajo, ignorar sistemáticamente a las personas LGTBI+, recepción y acatamiento de directrices discriminatorias, evaluación del trabajo de la persona de forma inequitativa o sesgada, dificultar el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo o la retribución...
- **Físicas:** amenazas, empujones, golpes, acoso o agresiones físicas o sexuales, violencia ambiental o contra el entorno o los objetos que son propiedad o se destinan al bienestar de las personas LGTBI+...
- **Sexuales:** chantaje sexual, acoso sexual ambiental, miradas lascivas, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas pese a negativa reiterada, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos sexualmente explícitos, invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, contacto físico deliberado e intencionado, acercamiento físico excesivo e innecesario y no solicitado ni consentido, tocamientos, palmadas en zonas íntimas, sobar el cuerpo de esa persona, abrazos y besos no deseados, acercar los genitales a la otra persona...
- **Interseccionales:** entrecruzada con otras violencias, discriminaciones o acosos motivados por el sexo, el género, la etnia, la nacionalidad, la religión, la clase social, la situación económica, la diversidad funcional, la edad...

6 MEDIDAS PREVENTIVAS

Aunque la materia en cuestión no lo especifica, es oportuno hacer referencia a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 "Prevención y sensibilización en el ámbito laboral", la obligación por parte de las entidades de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo / género, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Para evitar los casos y situaciones de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGTBI+, o potencialmente constitutivas de ello, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

6.1 Responsabilidad

Todas las personas trabajadoras de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral y un ambiente de trabajo donde se respete la dignidad de la persona.

El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia o incitación a la LGTBI+fobia, así como cualquier tipo de manifestación e insinuación que sea contraria a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación hacia las personas trabajadoras LGTBI+ (tanto en el lenguaje, imágenes y símbolos, como en las comunicaciones y actitudes). Todo ello dentro del ámbito de su organización, estableciendo un compromiso/política de tolerancia cero e inculcando para ello a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

Se recomienda la publicación del compromiso/política de la organización de tolerancia cero hacia la LGTBI+fobia en su página web, así como su comunicación a entidades colaboradoras y proveedoras.

También, en la medida de las posibilidades y recursos de la organización, se garantizará la privacidad en todos sus espacios públicos (con especial atención a los espacios que requieran mayor intimidad, como baños, duchas, vestuarios...), y se adoptarán las medidas necesarias para garantizar instalaciones inclusivas para todas las identidades sexuales y de género, y/o para que dichos espacios puedan utilizarse sin que se produzca ningún tipo de discriminación.

Asimismo, en los casos de organizaciones donde apliquen códigos de vestimenta, se implementarán políticas flexibles que permitan a las personas trabajadoras vestirse de acuerdo a su identidad sexual y de género.

6.2 Divulgación del Protocolo

Se garantizarán la comunicación, la difusión y el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas las personas trabajadoras y a todos los niveles de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA), asegurando su disponibilidad y/o incluyendo la entrega del presente Protocolo al personal de nueva incorporación a la empresa.

Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad y la integridad en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso, discriminación o violencia contra las personas LGTBI+, así como en el acoso laboral/psicológico/moral y en el acoso discriminatorio.

Cuando se detecten conductas LGTBI+fóbicas, la dirección de la organización se dirigirá inmediatamente a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle/s sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y consecuencias que se derivan del incumplimiento del Protocolo, y procederá a asegurar la puesta a disposición de este Protocolo a la persona o personas afectadas.

Se recomienda incluir la difusión del presente Protocolo en el plan de comunicación de la organización y su incorporación a la página web de la organización y a cualquier otro espacio dedicado a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, así como la elaboración de una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de acoso, discriminación o violencia contra las personas LGTBI+, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia.

Asimismo, sería conveniente la implementación de un manual de inclusión y acompañamiento a identidades trans para apoyar a los empleados y empleadas en transición de género, incluyendo aspectos como el uso del nombre y pronombres correctos.

6.3 Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales

Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan. Por ello, debe promoverse un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación hacia las personas trabajadoras LGTBI+.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, discriminación o violencia, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general.

En este sentido, se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, la discriminación, acoso o violencia contra las personas LGTBI+ entre los riesgos laborales concurrentes, debiéndose formar e informar de ello a sus personas trabajadoras.

También a través de métodos de evaluación de riesgos psicosociales, la realización de estudios diagnósticos sobre antecedentes, incidencia, conocimientos, percepciones y factores de riesgo de discriminación, acoso o violencia por orientación afectivosexual, identidad de género o sexual, expresión sexual, características sexuales y diversidad familiar en el entorno de la organización, ya que son fenómenos que con frecuencia permanecen invisibilizados, y a fin de evaluar y corregir los problemas de la cultura organizativa que puedan generar un ambiente laboral que los fomente.

6.4 Formación

En la medida de sus posibilidades, RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) promoverá y/o incluirá en su programa de formación, acciones formativas enfocadas al conjunto de la plantilla, especializadas en el ámbito de la concienciación, la sensibilización, el conocimiento y las buenas prácticas en materia de diversidad sexogenérica, y en el ámbito de la prevención, la identificación, la actuación, la erradicación y la protección integral contra el acoso, discriminación o violencia contra las personas LGTBI+, aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todas las personas trabajadoras.

Estas formaciones serán recibidas de forma preferente por el personal con mayores responsabilidades, otras personas trabajadoras a cargo y/o que desempeñen actividades de atención y comunicación, selección y contratación.

La representación legal de las personas trabajadoras (en caso de haberla) debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización y las campañas para la prevención de la discriminación, acoso o violencia por orientación afectivosexual, identidad de género o sexual, expresión sexual, características sexuales y diversidad familiar.

6.5 EXTERNALIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

En determinadas circunstancias, y en la medida de las posibilidades y recursos de la organización, puede resultar especialmente recomendable externalizar la composición de esta comisión, teniendo en cuenta los datos generales disponibles que señalan que una alta proporción de personas LGTBI+ no llega a formular denuncias ante actos lgtbi+fóbicos, por temor a que se desvele su pertenencia al colectivo en un entorno laboral donde pueden no sentirse plenamente aceptados/as y seguros/os. La externalización brindaría en estos casos mayores facilidades de comunicación y gestión del procedimiento.

7 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Se constituirá una Comisión de Investigación permanente para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso. Esta Comisión deberá constituirse por personas íntegras, independientes en sus decisiones y lo más formadas posible (en prevención de riesgos laborales, recursos humanos, diversidad sexogénica, conocimientos médicos, psicológicos, jurídicos...), de tal manera que incluya, idóneamente de forma paritaria y en el número que se determine:

- personas representantes de la entidad.
- personas representantes legales de las personas trabajadoras (en caso de haberlas).
- alguna persona con perfil técnico (podría ser externa a la entidad) con experiencia en materia jurídica, de prevención de riesgos, igualdad y/o diversidad sexogénica.

En el caso de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) la misma estará constituida por:

MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE	PUESTO	CONTACTO
Begoña González Tesouro	Trabajadora	<i>tesoreria@empleoenred.org</i>
Eduardo González Tombo	Trabajador	<i>eduardotombo@yahoo.es</i>
Mónica Fernández Lloves	Representante de personas trabajadoras	<i>mfernandezlloves@yahoo.es</i>
Santiago Rodríguez García	Presidente de la entidad	<i>presidente@empleoenred.org</i>
Ana González García	Vocal de Junta Directiva	<i>kaizensuperacion@gmail.com</i>

Una vez creada la Comisión, todo el personal debe de ser informado de su constitución y funciones.

Con la Comisión de Investigación se podrá también contactar mediante el canal directo de denuncia creado a tal efecto, a través de la dirección de correo electrónico que RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) pone a disposición de las personas trabajadoras: denunciasacososlgtbi@empleoenred.org

Dicha Comisión puede ser modificada en cualquier momento por el procedimiento de modificación y actualización del presente Protocolo o, con carácter de urgencia por parte de la administración de la empresa y de la RLPT (en caso de que exista) en caso de necesidad de soporte de la misma ante una situación de denuncia.

Las personas que integren la Comisión de Investigación, podrán ser sustituidas en caso de dimisión, ausencia, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, si bien su funcionamiento podrá continuar con los miembros restantes que conforman la misma.

En cualquier proceso de denuncia deberá inhibirse de participar cualquier persona integrante de la Comisión de Investigación que haya podido participar activa o pasivamente en los hechos denunciados, así como aquellas con una relación personal especialmente directa (parentesco, amistad o enemistad, dependencia, ascendencia, colaborador/a, mismo departamento...) con cualquiera de las principales personas afectadas (sujetos pasivos o activos). Igualmente, cualquier persona miembro de la Comisión podrá ser recusada por la mayoría de los restantes componentes de la misma cuando estos aprecien la concurrencia de suficientes conflictos de intereses.

Para el supuesto de haber un nuevo nombramiento, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al Protocolo.

Se recomienda habilitar un listado de integrantes suplentes de la Comisión de Investigación al que se podrá acudir ante casos de posibles inhibiciones y sustituciones por las razones anteriormente señaladas.

Funciones de la Comisión de Investigación:

- Recepción de las denuncias por acoso, discriminación y/o violencias LGTBI+.
- Cogestionar junto a la dirección de la entidad las medidas cautelares pertinentes.
- Investigación y realización del Informe de Investigación de lo sucedido. Para ello dispondrán de todos los medios necesarios y acceso a toda la información que pueda estar relacionada. Se deberá prestar colaboración por parte del personal de la empresa y personas involucradas y/o testigos.
- Emisión de un Informe de Conclusiones de la Investigación, donde se incluyan las pruebas e indicios recabados.
- Supervisión del cumplimiento efectivo de la sanción impuesta.
- Acompañamiento psicosocial a la (posible) víctima para facilitar y apoyar su recuperación.
- Velar por el cumplimiento de lo expuesto en el Protocolo.

Las decisiones adoptadas por parte de la Comisión de Investigación, se realizarán por mayoría simple (indicándose en el momento de su creación los métodos de desempate en caso de sucederse, así como la gestión en caso de ausencias).

8 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva puede producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+, que la Comisión de Investigación tiene la facultad de identificar. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Así mismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

En los Anexos se puede observar un documento esquemático sobre el procedimiento de actuación.

8.1 Denuncia

El procedimiento se iniciará con la constancia por escrito de una denuncia ante cualquiera de las personas de la Comisión de Investigación. Puede ser la misma persona de la Comisión de Investigación la que deje constancia escrita de una denuncia recibida por otros medios. Se estima idóneo dar inicio a la investigación del expediente en un plazo máximo de **2 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) tras la recepción de la denuncia, en cualquier caso, se actuará con la máxima celeridad posible y conforme al plazo que determine el Convenio Colectivo de aplicación o norma o acuerdo superior aplicable.

Cualquier persona integrante de la Comisión de Investigación que resulte estar implicada deberá inhibirse de actuar en dicho caso, pasando las actuaciones a otra persona miembro de la Comisión de Investigación o incluso siendo relegada de sus funciones en la Comisión hasta la finalización de la investigación, pasando una de las personas suplentes a ocupar su cargo con carácter provisional.

En la preceptiva denuncia figurará:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre de la persona acosada y puesto que ocupa.
- Nombre de la persona presunta culpable de acoso y puesto que ocupa.
- Naturaleza del acoso, discriminación o violencia sufrida y hechos constatados.
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado.
- Nombre de las personas testigos, si las hay.
- Acciones que se hayan emprendido (copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente).
- Firma de la persona que presenta la denuncia.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante cualquiera de las personas de la Comisión de Investigación. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia, se adoptarán medidas cautelares o preventivas pertinentes, en función de la gravedad de la denuncia o queja recibida, que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

8.2 Procedimiento en caso de acoso externo

En caso de que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal externo, nos encontraremos ante una situación de ACOSO EXTERNO. En este caso, la capacidad de actuación es muy limitada, por lo que las actuaciones se basarán en los siguientes tipos de actuaciones:

- Adopción de medidas cautelares (tales como traslados, cambios de turno u horario y todas aquellas que garanticen la integridad física y moral de la posible víctima), evitando lo máximo posible el contacto entre las personas presunta víctima y presunta acosadora.
- Asesoramiento a la víctima sobre las posibilidades de actuación derivadas.
- Acompañamiento de la víctima en cuantas iniciativas de denuncia decida interponer (ante la entidad de la persona acosadora, en caso de que la situación derive de dicha relación mercantil, ante la administración de justicia o ante cualquier otra entidad de intermediación).
- Instancia a la entidad de la persona acosadora, en caso de que la situación derive de dicha relación mercantil, planteando una posible interrupción de dicha relación si no se toman las medidas de investigación básicas y las correspondientes resoluciones.
- Cuantas aquellas se estimen necesarias para defender la integridad física y moral de las personas trabajadoras de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) frente a terceros.

8.3 Procedimiento en caso de acoso interno

En caso de que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal interno (personas trabajadoras, directivas, de gerencia, socios/as...), nos encontraremos ante una situación de ACOSO INTERNO.

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, y a continuación de la recepción de la misma, la Comisión de Investigación aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse a través de la actuación de una persona mediadora, y siempre que se informe y no haya oposición de la presunta víctima, se iniciará un **PROCEDIMIENTO INFORMAL** para intentar resolver la situación por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad. En ningún caso, el procedimiento informal podrá implicar la destrucción de cualquier denuncia existente, figurando estas permanentemente en el registro de las mismas en la entidad.

La propia persona denunciante o bien, si así lo prefiere, alguna persona de la Comisión de Investigación o mando superior, explicará claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es aceptable, que es ofensiva, denigrante o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma. Si no cesara la conducta indeseable se pasaría a un procedimiento formal.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, si el deseo o las circunstancias de la víctima lo desaconsejan, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa con el procedimiento informal, se iniciará un **PROCEDIMIENTO FORMAL** con una investigación en profundidad.

La Comisión de Investigación, a la mayor brevedad tras la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá proponer a la dirección de la entidad la adopción de ciertas medidas. Entre otras:

- Medidas cautelares pertinentes (tales como traslados, cambios de turno u horario y todas aquellas que garanticen la integridad física y moral de la posible víctima). Estas medidas no supondrán para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas.
- Medidas de apoyo médico y psicológico que se puede poner a disposición de la presunta víctima.
- Medidas de Asesoramiento jurídico.
- Medidas cautelares para la protección de la salud de la presunta víctima.
- Informar de que la realización de la denuncia no cierra la puerta a la tramitación de acciones administrativas o judiciales pertinentes. En caso de optar por la vía judicial el procedimiento quedaría en suspenso, si bien se podrán mantener las medidas cautelares que se hubiesen adoptado.
- Adopción de sanciones a las personas que incurran en acoso o interpongan denuncias falsas.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a víctimas, testigos, informantes, que intervengan en el procedimiento, frente a las posibles represalias.

8.4 Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

Se citará a la persona denunciante con la mayor celeridad posible y en el plazo que determine el Convenio Colectivo de aplicación o norma o acuerdo superior aplicable (se estima idóneo un plazo máximo de **2 días hábiles**, esto es, sábados, domingos y festivos excluidos, tras la recepción de la denuncia). Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se estima idóneo que también en un plazo máximo de **2 días hábiles**, se cite a la presunta víctima para confirmar su autorización a la persona denunciante y, si accediese, para tomar también su declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia. La Comisión de Investigación llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente. Las actuaciones desarrolladas pueden ser recopilación de pruebas, documentos, notas, entrevistas a las personas implicadas, careo entre las mismas (asegurando la protección de la/s víctimas mediante representación o los medios que se estimen necesarios), o cualesquiera que estime necesarias.

La investigación se llevará a cabo y finalizará con la mayor celeridad posible y en el plazo que determine el Convenio Colectivo de aplicación o norma o acuerdo superior aplicable (se estima idóneo un plazo máximo de **15 días hábiles**, esto es, sábados, domingos y festivos excluidos, tras el inicio de la investigación), siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima

por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

En los casos de acoso, discriminación y violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+, aplicará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las acciones adoptadas y su proporcionalidad.

La intervención de los/as representantes legales de las personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar este hecho, todo el personal, incluidas las personas representantes de las personas trabajadoras, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad. En cualquier caso, para garantizar dicha confidencialidad en la documentación, las personas participantes en el proceso de Investigación se podrán anonimizar mediante códigos manteniendo la clave de los mismos en un documento de accesibilidad limitada.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación, se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por las pertinentes personas de la Comisión de Investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. Se permitirá la constatación de las declaraciones personales a través de las correspondientes grabaciones de audio de las mismas.

8.5 Resultado del informe

Con la mayor celeridad posible y en el plazo que determine el Convenio Colectivo de aplicación o norma o acuerdo superior aplicable (se estima idóneo un plazo máximo de **10 días hábiles**, esto es, sábados, domingos y festivos excluidos, tras el cierre o finalización de la investigación), la Comisión de Investigación emitirá el correspondiente Informe, en el que se indicarán los siguientes datos (a título enunciativo, no limitativo):

- Identificación de persona denunciante, víctima y denunciada.
- Relación de antecedentes.
- Resumen de diligencias y pruebas practicadas (metodología empleada).
- Hechos acreditados (descripción).
- Conclusiones motivadas (resultados de la investigación).
- Circunstancias agravantes o atenuantes apreciadas (valoración del caso).
- Propuesta de medidas cautelares/preventivas/correctoras instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

El informe será vinculante en uno de los siguientes sentidos:

- Bien el **sobreseimiento**, porque se considere que no se aprecian indicios de acoso o que las pruebas no son concluyentes. Implica el archivo del expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, discriminación o violencia LGTBI+, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la Comisión de Investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la entidad actúe en consecuencia.

- Bien un **reconocimiento de acoso** (al constatare indicios de ello) de una tipología específica, que se tipificará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la entidad, para que adopte las medidas correctoras y/o disciplinarias que correspondan, proponiendo si procede la apertura de expediente sancionador.

Si la sanción impuesta no conlleva el traslado forzoso o el despido, RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) tomará las medidas preventivas y de protección oportunas para que en la medida de lo posible la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Se estima idóneo que la duración total del procedimiento no debe superar los **27 días hábiles**.

8.6 Faltas

En cuanto a la categorización de las infracciones y faltas, se deberá prestar atención al régimen disciplinario definido en el Convenio Colectivo de aplicación, y en todo caso atender a las directrices generales del Estatuto de los Trabajadores o norma superior vigente en cada momento. Según el Estatuto de los Trabajadores, las faltas pueden ser calificadas como leves, graves y muy graves.

Además, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha avalado la decisión de sancionar por parte de una empresa cuyo Convenio Colectivo de aplicación no especifica tipicidad ni imputabilidad de faltas, argumentando la viabilidad de dicha sanción en base al artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Cabe destacar que el art. 8.13 LISOS tipifica como infracción muy grave la conducta más general de acoso discriminatorio, entendiéndose por tal el que tenga lugar «por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo» cuando se produzca, también en estos casos, «dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario/a, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el mismo, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo».

Es importante recordar que cualquier cambio o implementación de sanciones debe ser realizado en consulta con los/as representantes legales de las personas trabajadoras y en cumplimiento de todas las leyes y regulaciones laborales aplicables.

8.7 Sanciones

En cuanto a la categorización de las sanciones y los criterios de graduación, se deberá prestar atención al régimen disciplinario definido en el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO – RED ARAÑA (ANTES RED ARAÑA – TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO) o el Convenio Colectivo de aplicación, y en todo caso atender a las directrices generales del Estatuto de los Trabajadores o norma superior vigente en cada momento.

Las personas responsables del acoso, discriminación o violencia LGTBI+ así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

8.8 Seguimiento y asistencia

La responsabilidad del seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Comisión de Investigación, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo, protección y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Para esta labor, se estima idóneo que la persona responsable del seguimiento se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la entidad, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Finalizado el procedimiento, se estima idóneo que la persona responsable del seguimiento pueda proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La entidad tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Reiteración del compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.

- Evaluación de riesgos psicosociales en la entidad.

8.9 Principios rectores y garantías del procedimiento

Cualquier activación del presente protocolo quedará sujeta a las siguientes garantías:

- 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 implicadas. En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.
- 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. A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.
- 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.
- 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.

El procedimiento ofrecerá en cualquier caso garantías de seguridad, diligencia, celeridad, respeto a la dignidad, presunción de inocencia, derechos laborales y protección social.

Asimismo, las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

8.10 Disposiciones finales

La regulación y procedimientos establecidos en este protocolo no impiden, en ningún momento, que se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

- Tanto la dirección de la entidad como la representación del personal (si la hubiere) deberán informar y asesoramiento a los trabajadores que lo requieran sobre el tema de este protocolo y los métodos resolución sobre acoso.
- El contenido de este protocolo es obligatorio, entrando en vigor a partir de su firma y simultáneamente con la entrada en vigor del Plan de Diversidad LGTBI+ de la compañía, si lo hubiere.

En MADRID, a 11 de JULIO de 2025.

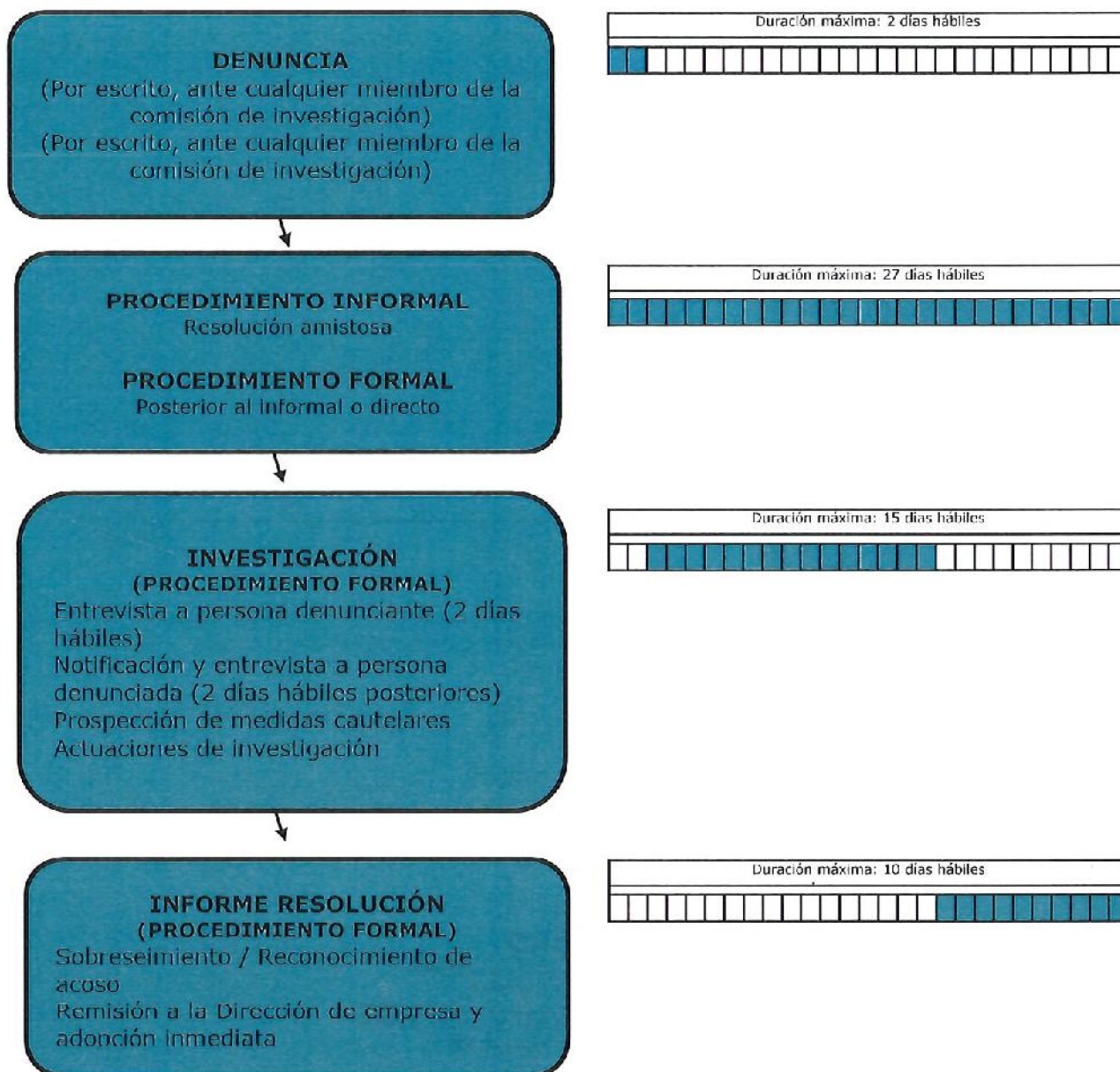
Firmas (indicar nombre, DNI y cargo):

				
Begoña González Tesouro	Eduardo González Tombo	Mónica Fernández Lloves	Santiago Rodríguez García	Ana González García
44460346N	34966371T	44457354X	34972043Z	30944688M
Trabajadora	Trabajador	Representante de personas trabajadoras	Presidente de la entidad	Vocal de Junta Directiva

9 ANEXOS

9.1 ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO ESTÁNDAR

Duración máxima idónea del procedimiento, salvo retrasos justificados, 27 días hábiles.



9.2 MODELO DE DENUNCIA INTERNA

RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)

Denunciante			
Nombre	Zona/dpto. /delegación	Puesto de trabajo	Teléfono de contacto

Datos de la víctima en caso de que NO COINCIDA con el/la denunciante		
Nombre	Zona/dpto. /delegación	Puesto de trabajo
La identificación deberá ser lo más exacta posible para que no haya lugar a equívocos En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo Si hubiera más de una víctima se hará constar en la descripción de los hechos Si no hubiera víctimas concretas (acoso "ambiental") se dejará en blanco		

Persona presuntamente acosadora		
Nombre	Empresa / Zona / Dpto. / Delegación	Puesto de trabajo
La identificación deberá ser lo más exacta posible para que no haya lugar a equívocos Si hubiera más de una víctima se hará constar en la descripción de los hechos Si no hubiera víctimas concretas (acoso "ambiental") se dejará en blanco		

Hechos denunciados	
Descripción de los hechos	Documentación Anexa (listar)

Solicito el inicio de las actuaciones según el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+ de la entidad.

- ☐ Considero que, dada la tipología y hechos, se podría tramitar mediante el PROCEDIMIENTO INFORMAL
- ☐ Considero que, dada la tipología y hechos, se debería excluir el PROCEDIMIENTO INFORMAL y deberá ser tramitado mediante el PROCEDIMIENTO FORMAL

Fecha	Firma de la persona denunciante	Firma de la persona receptora / nombre

Se entregará una copia del documento con la firma del receptor a la persona denunciante

9.3 MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

_____, con DNI: _____, habiendo sido solicitado por RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) para intervenir en el procedimiento de resolución de la denuncia por acoso, discriminación y violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+. que pudieran producirse en su entorno, ME COMPROMETO 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 y no discriminación por lgtbi+fobia.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, discriminación y violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+.
- 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 por RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA), de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a ____ de _____ de _____.

Firmado:

9.4 MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPONENTE DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

_____, con DNI: _____, habiendo sido designado por RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) para desempeñar la labor de "miembro/a de la Comisión de Investigación" con arreglo a lo establecido en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+,

ME COMPROMETO

A asumir las funciones y desempeñar la labor indicada para esta figura en dicho Protocolo.

A proceder con la máxima diligencia posible para discernir sobre los hechos denunciados y actuar sin prejuicios con ninguna de las personas implicadas.

A respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases de los procesos en los que pudiera intervenir.

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 todos los procedimientos, así como la igualdad de trato.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, discriminación y violencia.
- 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 los procedimientos.

Asimismo, declaro que he sido informado por RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA), de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a ____ de _____ de _____.

Firmado:

9.5 ACTA INFORMATIVA

El presente registro constata que las personas trabajadoras pertenecientes a RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) conocen la existencia y el contenido del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LGTBI+FÓBICA EN EL ÁMBITO LABORAL.

FECHA	FIRMA INFORMANTE	NOMBRE Y APELLIDOS TRABAJADOR/A	DNI	FIRMA TRABAJADOR/A

9.6 RECURSOS DE APOYO

Dada la importancia del acompañamiento psicosocial para la recuperación de las posibles víctimas de violencia, acoso o discriminación contra personas LGTBI+, se recomienda proporcionarles una serie de recursos de apoyo entre los que pueden destacarse los siguientes:

- **SERVICIO PÚBLICO DE ATENCIÓN LGTBI 028 ARCOÍRIS**

El Ministerio de Igualdad, por medio de la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, presta el Servicio telefónico de información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata especializada frente a todas las formas de violencia por LGTBIofobia, dirigido a todas las personas LGTBI o allegadas.

El servicio es gratuito y está en funcionamiento las 24 horas de los 365 días del año.

Tras la correspondiente evaluación, se deriva la llamada y/o atención a los servicios u organizaciones más adecuadas de la comunidad autónoma desde la que se realiza la llamada, en caso de existir.

Se garantiza la confidencialidad de las consultas realizadas por las personas usuarias.

El servicio garantizará la atención en los siguientes idiomas: castellano, catalán, gallego, euskera, inglés y francés.

También se garantiza la accesibilidad para personas con discapacidad auditiva y/o del habla.

Los efectivos que prestan el servicio son profesionales con formación especializada en materia de diversidad sexual, de género y familiar y en las formas de discriminación y violencia contra las personas por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Puedes acceder al servicio a través de:

- Número telefónico de marcación abreviada 028
- Correo electrónico al servicio 028 online: 028-online@igualdad.gob.es
- Chat online: <https://www.igualdad.gob.es/chat028/>

- **BUSCADOR DE RECURSOS DE APOYO AL COLECTIVO LGTBI+**

Se trata de un buscador del Ministerio de Igualdad donde se puede localizar y visualizar de forma interactiva recursos disponibles de información, atención y asesoramiento para el colectivo LGTBI que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía.

- Enlace: <https://wrlgtbi.igualdad.gob.es/recursos-lgtbi/search/SearchForm.action>