

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE
GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO,
CARACTERÍSTICAS SEXUALES O
DIVERSIDAD FAMILIAR**



INDICE

1. Declaración de principios
2. Compromiso por la igualdad y no discriminación
3. Ámbito de aplicación
4. Vigencia
5. Definiciones
6. Medidas de prevención
7. La reclamación o denuncia de la situación de acoso.
8. Principios rectores y garantías del procedimiento.
9. Aspectos esenciales del procedimiento de actuación.
 - 9.1 Introducción
 - 9.2 La Comisión Instructora.
 - 9.2.1 Incompatibilidades.
 - 9.2.2 Competencias específicas.
 - 9.2.3 Persona asesora de carácter confidencial.
 - 9.3 Procedimiento de actuación
 - 9.3.1 Procedimiento PRESENCIAL
 - 9.3.2 Procedimiento DIGITAL.
10. Glosario

ANEXO I: Modelo de asignación de código numérico.

ANEXO II: Compromiso de confidencialidad.

ANEXO III: Renuncia al procedimiento.

1. Declaración de principios.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

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

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

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

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

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

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que

pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios

Debido a que se pueden dar casos dobles 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.

Los contenidos mínimos de los protocolos debieran ser:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Extensión ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

2. Compromiso por la igualdad y no discriminación

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que

dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

La empresa SENDA con este protocolo, manifiesta su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa (de las empresas)

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos

SENDA se compromete a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

**La política de la empresa se rige por la
TOLERANCIA 0 al acoso discriminatorio por
razón de orientación sexual, identidad de
género, características sexuales o diversidad
familiar.**

3. Ámbito de aplicación.

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

En ningún caso, se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno, los principios de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

4. Vigencia.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras se no considere necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y en su caso con la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

5. Definiciones.

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **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 o diversidad familiar.
- **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 o orientación familiar.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

-Discriminación por asociación o 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, características sexuales o diversidad familiar, 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.

- 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.

- 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, característica sexuales o diversidad familiar.

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

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañera/o a compañero/a).

6. Medidas de Prevención.

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

- **Respeto:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- **Comunicación:** No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
- **Reputación:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
- **Discreción en la reprensión:** Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
- **No arbitrariedad:** Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
- **Uniformidad y equidad:** La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
- **Evitación del hostigamiento:** Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

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

- 1.- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla.
- 2.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar en el programa de formación de la empresa.
- 3.- La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- 4.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- 5.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.

6.- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

7.- Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

8.-Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, ...).

7. La reclamación o denuncia de la situación de acoso.

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la denuncia regulada en el presente protocolo:

a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales o diversidad familiar.

b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales o diversidad familiar.

c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima o diversidad familiar.

d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales o diversidad familiar.

2.- SENDA proporcionará a las partes implicadas en las denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, la asistencia que corresponda.

3.- La reclamación o denuncia debe hacerse a través del Canal Ético o Canal de denuncias, que es el mecanismo interno confidencial habilitado en la página web de la entidad para la denuncia de irregularidades, conductas contrarias a la legalidad, etc.. sin temor a represalias tal como aparece recogido en la Ley

2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

A través del Canal Ético, se garantiza la confidencialidad, el anonimato si se desea y la prohibición de represalias.

También se aceptarán, las denuncias presentadas por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo.

4.- La comunicación se dirige a la persona receptora de denuncias del canal ético.

8. Principios rectores y garantías del procedimiento.

1. 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.
2. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
3. 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.
4. 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 rodean a la persona agredida.
5. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
6. 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 solicitará.
7. 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.

9. Aspectos esenciales del procedimiento de actuación.

9.1 Introducción.

El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso 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 y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

9.2 La Comisión Instructora.

La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, será la Comisión de Instrucción, (en adelante Comisión) a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia.

Una de las funciones de la Comisión es la de Promover ante Recursos Humanos medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión estará formada por la Dirección de RRHH y un miembro del Departamento Jurídico, estando ambos sexos representados de forma paritaria, y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas cuando la organización a la que representan lo considere necesario.

A través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

9.2.1 Incompatibilidades

Las personas indicadas que forman la Comisión Instructora, cumplirán de manera exhaustiva la 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 con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

9.2.2 Competencias específicas.

- a) Recibir todas las denuncias por acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración se le requiera, previa autorización del Departamento de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la dirección de RRHH de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos, constando en el informe final los votos y la argumentación de la persona o personas que no estén de acuerdo con la mayoría.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe de seguimiento del presente protocolo en el que se incluirán los siguientes datos:

- Número de denuncias
- Sexo de las personas denunciantes/denunciados
- Tipo de acoso que se denuncia
- Resolución de los casos
- Medidas cautelares tomadas
- Sanciones
- Incidencias destacables de la aplicación del protocolo, si las hubiera. En este último punto lo que se trata es de detectar posibles errores o lagunas en el procedimiento para corregirlos.

9.2.3 Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, con la aceptación de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuar las entrevistas con la persona que denuncia, podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.)
- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, prestando la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- Reportar a la Comisión informe preliminar por escrito con la declaración de la víctima y las pruebas que presenta.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con personal diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la Entidad.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión, pondrán a disposición de la dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora, que será confidencial para el resto.

9.3 Procedimiento de actuación.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy

especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a acosado/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La persona supuestamente acosada deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

9.3.1 Procedimiento PRESENCIAL

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento a través del canal de denuncias, procediendo de manera urgente e inmediata, dar traslado del asunto a la Comisión y tener en cuenta que cualquier persona que reciba una denuncia está obligada a guardar confidencialidad sobre la misma

Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad, cuyo modelo se incluye en el ANEXO I.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por la (indicar la persona encargada de su custodia)

9.3.2 Procedimiento DIGITAL.

- Inicio.**

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, podrá denunciar personalmente a través del canal de denuncias.

Del mismo modo, cualquier persona sujeta a este protocolo, que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones definidas como acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género,

expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, tiene como hemos recogido anteriormente, el derecho y la obligación de informar a la empresa.

La puesta en conocimiento a la empresa será por escrito, de forma anónima o nominativa y se efectuará a través del CANAL ÉTICO, disponible y accesible desde la página web, donde tras la introducción de los datos oportunos de la denuncia, el propio sistema le asignará un código numérico como garantía de intimidad y confidencialidad.

Una vez llega la información a través del canal ético a la persona responsable, se procede a la convocatoria de la Comisión Instructora en el plazo máximo de 72 horas, que estará formada, por la parte empresarial por la persona responsable del canal de denuncias y las personas asesoras que designe

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial que previamente le habrá explicado el procedimiento y sus funciones, y sólo relatará los hechos o la situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.

En caso de representación deberá hacerse constar por escrito.

- **Medidas cautelares.**

En los casos de denuncia de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la presunta víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1.), y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (Art. 3) mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

- **Tramitación.**

En el seno de la Comisión Instructora, se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constituidos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar en algún grado, se convocará a la persona denunciante en el plazo máximo de 72 horas para una entrevista privada en la que prestará su declaración sobre los hechos denunciados levantándose acta de la misma.

La Comisión Instructora elaborará un expediente informativo en el plazo máximo de 10 días laborales, encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a las personas afectadas y testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial.

Se investigará, inmediata y minuciosamente cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.

Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación Sindical.

Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Pautas para la toma de declaraciones:

- a. Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y la confidencialidad.
- b. Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- c. Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- d. Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- e. Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “no me informan”, etc.
- f. Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- g. Resumir el orden cronológico del relato
- h. Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos investigados.
- i. Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y sus testigos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que proponga.
- j. Se hará un acta de cada entrevista lo más detallada posible.

Una vez se entreviste e informe a la persona acusada (quién podrá contar con la asistencia de la persona que considere), dispondrá de un plazo máximo de 48 horas para contestar por escrito.

Según la gravedad de los mismo, las personas instructoras decidirán adoptar medidas cautelares durante la sustanciación del expediente.

La Comisión investigará la denuncia de acoso, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente y recabar las pruebas que presenten ambas partes, para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Si por parte del acosador/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán puestas en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, para que valore incoar el correspondiente expediente disciplinario como falta laboral.

Sin perjuicio del derecho de defensa del denunciado/a y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a. Efectuar una denuncia o atestigar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso
- b. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- c. Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

- **Finalización.**

En el plazo máximo de un mes, contado a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de SENDA que lo custodiará garantizando la confidencialidad de su contenido.

Este plazo podrá prorrogarse una semana, si la Comisión considera que no es suficiente, por motivos debidamente justificados

- **Contenido del Informe:**

- a) Relación nominal de las personas que forman la Comisión, identificación de las partes denunciante y denunciada, asesora confidencial y testigos, mediante el correspondiente código numérico.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, en su caso se señalarán los agravantes si los hubiere.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas y diligencias practicadas.
- d) Resumen cronológico de los principales hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de acoso del tipo acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, u otros si los hubiere.
- f) Propuesta de medidas correctoras, si proceden
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario si se comprueba el acoso.
- h) Propuesta de puesta en conocimiento a la jurisdicción penal, si se considera que la conducta investigada pudiera ser constitutiva de delito o falta.

Si se concluye que hay indicios de acoso, se iniciará el preceptivo expediente disciplinario a la persona acusada, que se le notificará por escrito, especificando los hechos concretos y otorgándole un plazo de cinco días naturales para realizar, por escrito, las alegaciones que considere oportunas, transcurrido en el referido plazo de alegaciones se concluirá el expediente disciplinario calificando los hechos y sancionando los mismos según su gravedad, adoptándose las medidas cautelares que se consideren convenientes durante la sustanciación de todo el proceso con la finalidad de preservar a la víctima.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción que se firmarán por todas las personas intervenientes.

Corresponderá a la Dirección del Departamento Jurídico, la resolución del expediente disciplinario con la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias que considere oportunas.

La resolución adoptada será comunicada a la persona denunciante y denunciada.

Cualquier empleado/a podrá poner en marcha el procedimiento/protocolo de manera confidencial sin temor a represalia ninguna.

Se requiere la plena colaboración de toda persona empleada al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco del presente procedimiento.

Todos los empleados y empleadas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen.

- **Confidencialidad de la investigación.**

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; La Comisión pondrá en conocimiento expreso de todas las personas intervenientes la obligación de confidencialidad. (ANEXO II).

- **Garantía de indemnidad frente a represalias.**

La empresa garantizará la indemnidad de las personas que denuncien un acoso laboral, sexual o por razón de sexo, violencia sexual, acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar o presenten una queja al respecto.

- **Circunstancias agravantes.**

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

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- d. La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

- i. 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.
- j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

- **Finalización.**

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

a) La sanción:

1.- En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

2.- En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimiento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso laboral, sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

b) El sobreseimiento:

En los procedimientos, si se pusiera en conocimiento de la Comisión cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de otro acoso diferente al investigado, se deberá corroborar la denuncia por la presunta víctima del mismo, al igual que en el caso de que la denuncia sea interpuesta por una tercera persona. En el caso de que la víctima no quiera continuar el procedimiento, deberá hacerlo constar por escrito. (ANEXO III)

La Comisión Instructora velará por el seguimiento de la expediente informativo y sanciones interpuestas y el cumplimiento de las medidas durante un plazo máximo de 30 días naturales.

10. Glosario.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomo-sexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pan sexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el

transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo

tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGTBI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las

personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud Blfóbica.

La **LGTBIfobia** es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.

LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI,

o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia englobe las siguientes fobias: Homofobia, Lesbofobia, Bifobia, Transfobia, Plumofobia y Intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censos del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

ANEXO 1

MODELO ASIGNACIÓN CÓDIGO NUMÉRICO

En virtud del Protocolo de prevención y tratamiento de Acoso vigente en Senda., el presente escrito es para informarle desde la Comisión de Investigación que, para garantizar su confidencialidad y proteger sus datos personales, le hemos asignado el código numérico que le detallamos a continuación, que es lo que figurará en el expediente (Nº Expediente) del que usted forma parte en calidad de (denunciante/denunciado/testigo).

Nombre y apellidos y DNI y Código numérico asignado.

Y para que así conste,

Ena.....de.....de

Nombre y apellidos:

Firma:

ANEXO 2

COMPROBANTE DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS IMPLICADAS EN UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Don/Doña....., en calidad de denunciante/denunciado-denunciada/testigo, habiendo sido notificado/a por parte de la Comisión de Instrucción para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso de la apertura del procedimiento de actuación ante una denuncia de acoso, me comprometo a guardar absoluta confidencialidad y a la no divulgación o transmisión de cualquier tipo de información que se manifieste o tenga conocimiento dentro de este proceso.

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

Y para que así conste,

Ena.....de.....de

Nombre y apellidos:

Firma:

ANEXO 3

RENUNCIA AL PROCEDIMIENTO

Mediante el presente escrito, el/la abajo firmante, (nombre y apellidos), con DNI..... y en presencia de un representante legal de los trabajadores/as, con D.N.I....., tras declarar en el procedimiento de investigación de acoso nº ante la Comisión de Investigación,, en calidad de (testigo/presunta víctima), hechos que pudieran ser constitutivos de acoso contra su persona, manifiesta que no va a iniciar actualmente, mediante denuncia, el procedimiento establecido en el protocolo de acoso de Senda, por lo que la Comisión de Investigación no puede acordar la apertura de los procedimientos acogidos en el citado protocolo.

La presente declaración no impide la interposición de la denuncia en un momento posterior.

Y para que así conste donde proceda,

En.....a.....de.....de 20....

Fdo:

Fdo: