



Protocolo LGTBI+

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN
FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO Y LA
VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+
EN EL ÁMBITO LABORAL**

Es hora de que tu empresa
lidere desde el ejemplo



UNIUM SERVICIOS AUXILIARES S.L

1- Presentación	1
1.1 Justificación	1
1.2 Declaración de principios	1
1.3 Marco normativo	2
1.4 Compromiso por la igualdad y no discriminación	3
2- Ámbito de aplicación	5
3- Definiciones	5
3.1 Acoso LGTBI+ discriminatorio directo	5
3.2 Acoso LGTBI+ discriminatorio indirecto	6
3.3 Acoso discriminación múltiple e interseccional	6
3.4 Represalia discriminatoria	6
3.5 Acoso psicológico laboral a causa de LGTBIfobia	6
4- Medidas preventivas	7
4.1 Máxima difusión	7
4.2 Formación para la protección integral contra la violencia y el acoso contra personas LGTBI+	7
4.3 Prevención y evaluación de riesgos laborales	7
5- Comisión instructora	8
6- Procedimiento de denuncia, actuación, resolución y seguimiento	8
6.1 Denuncia	8
6.2 Fase preliminar	9
6.3 Fase formal	9
6.3.1 Vía de mediación	10
6.3.2 Vía de instrucción	11
6.4 Resolución	11
6.5 Seguimiento del expediente	12
7- Seguimiento del protocolo	12
8- Vigencia, obligatoriedad y entrada en vigor	13
9- Anexos	14
9.1 Sensibilización a la plantilla	14
9.2 Formulario de denuncia	16

1- Presentación

1.1 Justificación

En concordancia con los objetivos de desarrollo humano sustentable, así como las directivas internacionales, comunitarias y españolas; **UNIUM SERVICIOS AUXILIARES S.L** con CIF **B72245798**, diseña, promulga e implanta el presente protocolo de actuación para atención frente al acoso discriminatorio y la violencia contra personas LGTBI+ (lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales y otras disidencias) en el ámbito laboral.

Mediante el reconocimiento de la existencia de violencia y discriminación directa e indirecta a nivel social contra las personas LGTBI+, la empresa orienta sus acciones a la promoción de la igualdad real y efectiva para todas las personas de su plantilla.

Considerando que un entorno libre de acoso y de violencia contra personas LGTBI+ solo es posible si se organiza un plan integral de sensibilización, prevención y actuación, **UNIUM SERVICIOS AUXILIARES S.L** aprueba el presente protocolo dejando definido su compromiso categórico con la eliminación de este tipo de conductas.

1.2 Declaración de principios

La empresa declara su tolerancia cero ante cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas del colectivo LGTBI+, y que se perpetúe a través de discriminación, acoso y/o violencia ya sea directa o indirecta.

Asimismo, la empresa se compromete a velar por un ambiente de trabajo respetuoso y diverso donde a todas las personas se les brinde igual trato, acceso a oportunidades, beneficios y desarrollo profesional.

Mediante este protocolo, la empresa ejecuta acciones para prevenir el acoso y la violencia contra personas LGTBI+, viabilizar canales de denuncia, designar una comisión instructora para atendimiento a los casos denunciados y las víctimas, y formalizar un régimen sancionatorio y disciplinario aplicable a las personas agresoras.

Es responsabilidad de la empresa, y así lo asume, difundir información y sensibilizar a la plantilla en materia de respeto de derechos humanos, diversidad y derechos de personas LGTBI+.

La empresa reconoce al acoso y las violencias en sus múltiples formatos, como un riesgo psicosocial pluriofensivo que afecta varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

El presente documento busca asegurar la protección eficaz de todas las personas LGTBI+ que forman y/o formarán parte de la empresa mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones y garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

La empresa tendrá como principio rector asegurar un tratamiento absolutamente confidencial de los casos y denuncias que se pudieran producir, así como la protección de los datos e identidad de cualquiera de las partes implicadas. La información generada u aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente protocolo tendrá carácter confidencial, y sólo podrán acceder a la misma las partes que intervengan directamente en su tramitación. Esta información será tratada conforme dispone el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos), y la Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD).

1.3 Marco normativo

La igualdad de trato y no discriminación es un aspecto prioritario de la legislación comunitaria y española, en el marco de los principios de estado social y democrático en defensa de la dignidad, la integridad física y moral de las personas.

La Ley 4/2023 del 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ incorpora en la legislación española garantías a los derechos de las personas trans. Y pone de manifiesto que:

“Según datos de 2020 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España, el 42 % de las personas LGTBI+ se han sentido discriminadas en el último año. A menudo, la discriminación se convierte en agresión: el 8 % de las personas LGTBI+ en España han sido atacadas en los últimos 5 años (...) Los datos también son preocupantes en lo que respecta a la situación en nuestro país de las personas trans: El 63 % de las personas trans encuestadas en España manifiesta haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses. En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada: El 34 % asegura haber sido discriminadas en este ámbito (...) Las personas trans también presentan mayores dificultades para acceder al empleo (un 42 % de las personas trans encuestadas afirma haber sufrido discriminación estando en búsqueda activa de empleo) y mayores tasas de desempleo: a falta de datos oficiales, la Universidad de Málaga publicó en 2012 un estudio que apuntaba que la tasa de paro de las personas trans era de más del 37 % –frente al 26 nacional en ese año–”.

La misma Ley 4/2023 establece en su artículo 15:

“1. 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.

2. 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.”

En un posterior desarrollo normativo, en junio de 2024 se publica el Acuerdo contra la discriminación de personas LGTBI+ en el mundo laboral, y allí se hace constar que:

“-Los convenios o acuerdos de empresa deberán recoger en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+.

-Las empresas también deberán incluir en sus convenios medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial, a través de la formación adecuada de los trabajadores y las trabajadoras que participen en el proceso de selección, garantizando un adecuado proceso de selección, priorizando la formación e idoneidad para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación o identidad sexual y su expresión de género.

-Las empresas igualmente deberán integrar en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+, que incidan en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.

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

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

-Todas las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ que contendrá una declaración de principios con un compromiso explícito y firme de tolerancia cero y con respeto a los principios de protección de la intimidad, confidencialidad, protección y restitución, entre otros, además de prohibir represalias.”

1.4 Compromiso por la igualdad y no discriminación

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral. El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o

étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Este protocolo cumple con las exigencias de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, el Acuerdo contra la discriminación de personas LGTBI+ en el mundo laboral, del 28 de junio de 2024, la Ley 31/1195, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

En este sentido, las partes firmantes del protocolo manifiestan su compromiso con el respeto a los derechos humanos y laborales recogidos en la legislación nacional, regional, internacional y mundial, consagrándose los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, la empresa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, la protección a la integridad física y psicológica, así como la igualdad de trato y oportunidades a personas del colectivo LGTBI+.

La empresa declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando con tolerancia cero todo tipo de conducta de acoso en el entorno laboral: acoso discriminatorio, acoso contra personas LGTBI+.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan 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 y características sexuales 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.

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. Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Este protocolo contempla a todo el personal que presta servicios a la empresa, ya sea propio o procedente de otras empresas- La empresa se compromete, mediante este protocolo, a adoptar una actitud proactiva, tanto en la prevención del acoso y/u otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral de personas LGTBI+ (comunicación, sensibilización, información de conductas no toleradas), como en la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que puedan plantearse en el entorno laboral. La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

En **MADRID** a **30 DE OCTUBRE DE 2025**:

Partes firmantes del protocolo

2- Ámbito de aplicación

El protocolo acordado se aplicará a todo el personal de la organización, sin ninguna distinción.

Si el acto de violencia, discriminación y/o acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento, aunque la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Concretamente el ámbito de aplicación del protocolo se extiende a:

-Todas las personas que trabajan, las personas en formación, incluyendo pasantes y aprendices, personas despedidas, voluntarias, personas en busca de empleo, y quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades del rol empleador, las personas que representan empresas proveedoras de productos o servicios tercerizados.

-El lugar de trabajo, inclusive los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo. Incluye los alojamientos proporcionados por la empresa para la estadía de las personas trabajadoras.

-Los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

-Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

-Todas las vías de comunicación en el entorno laboral (presenciales y/o virtuales).

Es obligación de todo el personal incluido en el ámbito de este protocolo, respetar de manera íntegra la dignidad de las demás personas con las que comparte el entorno laboral.

Por otra parte, la empresa no formalizará contratos con organizaciones que no cumplan los principios rectores incluidos en este protocolo en relación a la prevención y protección a la dignidad humana ante acoso LGTBIfóbico.

3- 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.

3.1 Acoso LGTBI+ discriminatorio directo:

Se trata de cualquier conducta no deseada en conexión con el ámbito de trabajo y vinculada a la orientación sexual, expresión de género, identidad de género y/o características sexuales, que vulnera la dignidad de una persona y crea un entorno hostil,

humillante, discriminatorio o degradante. -(Art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social)-.

Algunos ejemplos: chistes o comentarios recurrentes, observaciones sugerentes que buscan humillar, violencia física o verbal a la otra persona por algún motivo personal de los citados.

3.2 Acoso LGTBI+ discriminatorio indirecto:

Se produce cuando una regla, disposición empresarial o práctica corporativa con aparente neutralidad, ocasiona efectiva o potencialmente una desventaja particular para las personas por su orientación sexual, expresión de género, identidad de género y/o características sexuales.

3.3 Acoso discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada simultáneamente 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.

El acoso discriminatorio interseccional se produce en el momento que se involucran diversos ejes causantes (género, orientación sexual, clase social, lugar de procedencia, componente étnico-raciales, etc.), que generan una discriminación específica contra una persona.

3.4 Represalia discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo producido contra una persona tras su denuncia, reclamo o queja de acoso y/o discriminación por motivo LGTBIfóbico.

3.5 Acoso psicológico laboral a causa de LGTBIfobia:

Exposición a conductas de violencia psicológica motivadas por LGTBIfobia, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo para la salud. (Nota Técnica de Prevención 854). El acoso psicológico laboral presenta, a su vez, varias modalidades:

-Acoso vertical descendente: las personas están en diferente nivel jerárquico y la persona hostigadora es la que se encuentra en situación de superioridad.

-Acoso vertical ascendente: las personas están en diferente nivel jerárquico y la persona hostigadora es la que se encuentra en la escala inferior.

-Acoso horizontal: es aquel que se da entre personas de la misma categoría o escala geográfica.

Algunos ejemplos: dejar a una persona sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa que lo justifique. Atacar para reducir las posibilidades de relacionamiento de la otra persona provocándole, así, un aislamiento social. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada. Exigir resultados desproporcionados y/o imposibles de cumplir en los tiempos asignados. Agresiones verbales, físicas y/o sexuales.

3.6 Ciberacoso LGTBIfóbico:

UNICEF define el ciberacoso como: “acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. El acoso cara a cara y el ciberacoso ocurren juntos a menudo, pero el ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso”.

Algunos ejemplos:

-Difundir o publicar fotografías/videos/mensajes vergonzosos de contenido sexual de una persona en las redes sociales (sexting) ya sean reales o falsos. -Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de las plataformas de mensajería. -Dar de alta a la víctima en un sitio web donde puede estigmatizarse o ridiculizarse. -Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona. -Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc., a una persona. -Dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc. -Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con otras personas.

4- Medidas preventivas

Las medidas preventivas desarrolladas por la empresa se orientarán en tres líneas de acción:

4.1 Máxima difusión

Se realizarán comunicaciones anuales de sensibilización a la totalidad de la plantilla, informando sobre la existencia del protocolo, el procedimiento de denuncia, el régimen sancionatorio y la tolerancia cero ante violencia y/o acoso LGTBIfóbico (anexo 1).

4.2 Formación para la protección integral contra la violencia y el acoso contra personas LGTBI+

La empresa integrará módulos de formación LGTBI que ofrecerá progresivamente a la totalidad de la plantilla.

4.3 Prevención y evaluación de riesgos laborales

La empresa actualizará la evaluación de riesgos laborales incluyendo la violencia y el acoso LGTBIfóbico entre los riesgos psicosociales del ámbito laboral.

5- Comisión instructora

Las partes firmantes de este protocolo acuerdan la conformación de una comisión instructora que, velará por mantener un ambiente laboral libre de violencia y acoso contra personas LGTBI+, sensibilizará e informará a la plantilla siempre que sea requerido, recepcionará las denuncias efectuadas, ejecutará el procedimiento de actuación así como las sanciones correspondientes.

La comisión instructora estará conformada por: **Ana Maria Quinteiro Moreno**.

En los supuestos en que existan ausencias por cualquier motivo legal (enfermedad, incapacidad, vacaciones, maternidad, paternidad, etc), o que la persona denunciada forme parte de la comisión instructora, serán suplentes: **Roque Gallego Garcia**.

Las personas que integren el comité técnico serán fijas, de tal manera se podrá garantizar lo máximo posible la confidencialidad del procedimiento, pero se también garantizará la imparcialidad de su actuación. En este sentido, si se produjera algún caso de parentesco por consanguinidad, afinidad, amistad o cualquier otro vínculo entre una persona de la comisión instructora y alguna de las personas afectadas en la investigación, dicha persona de la comisión instructora será sustituida inmediatamente por una persona suplente para el estudio de la denuncia concreta. En caso de que la empresa no realice la sustitución correspondiente, cualquier de las personas afectadas podrá solicitarlo.

6- Procedimiento de denuncia, actuación, resolución y seguimiento

6.1 Denuncia

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir una situación de violencia y/o acoso LGTBIfóbico, lo pondrá en conocimiento por correo electrónico (cumplimentando el formulario de denuncia del anexo 2 que estará disponible, además, en forma impresa junto al buzón de denuncias en **Calle Alar del Rey 7, local 10 - 28042, Madrid**) a la dirección: **igualdad@unium.es**, a la que solo accederá el personal integrante de la comisión instructora. Asimismo, las denuncias o quejas se podrán presentar en papel en un sobre cerrado y se podrán depositar en el buzón citado anteriormente.

No se recibirán denuncias anónimas y las solicitudes presentadas por personas distintas a la afectada deberán ser corroboradas por ésta.

Luego de recibida la denuncia, la comisión instructora asignará un código numérico al caso para dar garantía de intimidad y confidencialidad. Se abrirá la fase preliminar que durará un plazo máximo de 5 días naturales en el que la comisión instructora debe tomar una decisión para iniciar el procedimiento de actuación.

Durante todo el procedimiento de actuación, tanto la persona que presenta la solicitud de intervención por violencia y/o acoso LGTBIfóbico como la persona presuntamente

acosadora, pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona delegada de prevención u acompañante a su elección.

En caso de que la/s persona/s denunciante/s decidan iniciar acciones legales en sedes administrativas o judiciales, se determinará de inmediato el archivo de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente protocolo. Sin embargo, la empresa, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá adoptar las medidas que considere necesarias para mejorar el clima laboral y garantizar la salud individual y ambiental de la empresa.

6.2 Fase preliminar

Esta fase se inicia con la recepción de la denuncia y dura como máximo 5 días naturales. El objetivo es resolver el problema de forma eficaz y rápida. La comisión instructora analizará el caso, y la información obtenida. Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañados por una persona de su confianza sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras.

Antes del vencimiento de la fase preliminar, la comisión instructora emitirá un informe que comunicará por escrito y que recogerá los hechos, testimonios, pruebas aportadas y/o recabadas. La decisión a adoptarse podrá ser:

- a) Iniciar la fase formal del procedimiento y dictar, en su caso, las medidas cautelares que procedan. Se comunicará la decisión a la parte denunciante y denunciada.
- b) No admitir a trámite la solicitud de intervención, decisión que deber ser tomada por unanimidad, porque resulte evidente que los hechos que se manifiestan no pueden encuadrarse en la materia objeto de este protocolo. Se comunicará la decisión por escrito a la parte denunciante, indicando los motivos del rechazo.
- c) En el caso de que la situación no se considere acoso u otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, pero si se considere que requiere de algún tipo de intervención, se le comunicará por escrito a la parte denunciante y se dictarán las medidas preventivas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

6.3 Fase formal

A nivel general, en el contexto de este protocolo se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Debe garantizarse la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad en todo el proceso, a recibir un trato justo e igualitario.
- Todas las personas que estén implicadas en el procedimiento, cualquiera que sea la fase, deben buscar de buena fe aclarar los hechos denunciados y dar una solución rápida y efectiva para minimizar los daños ocasionados.

El presente protocolo se regirá por las siguientes obligaciones:

a) Deber de sigilo: se deberá proteger y respetar a las personas, en todo momento y procediendo con el deber de sigilo. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

b) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las solicitudes de investigación de acoso y/o delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Se seguirán los parámetros establecidos por el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD).

c) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución de las denuncias deben tratarse con profesionalidad, celeridad y sin demoras injustificadas.

d) Derecho a la protección de la salud: la empresa adoptará en todos los casos, medidas correctoras para garantizar la protección adecuada de la salud integral de las personas trabajadoras. En este sentido, se brindará apoyo psicológico constante al que podrán recurrir de manera voluntaria las personas trabajadoras.

Se pondrá a disposición de las personas denunciantes, un examen de salud por parte del servicio médico de prevención, siendo este último, el centro encargado de emitir informes donde se detallen, en su caso, las medidas cautelares necesarias.

e) Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.

f) Derecho de protección frente a represalias: todas las personas que formen parte del proceso (en cualquier calidad: atestigando, aportando información, corroborando datos, etc) no serán objeto de intimidación, discriminación, represalias o persecución.

En caso de que la comisión instructora determine iniciar la fase formal del procedimiento, decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes.

Si la complejidad y/o gravedad del caso lo requiere, la comisión instructora podrá solicitar ayuda externa experta en la temática.

Existirán dos vías de solución ante la situación denunciada: mediación e instrucción

6.3.1 Vía de mediación

En un plazo máximo de 10 días naturales desde la recepción de la denuncia, se habilitará esta vía inicial de solución ofrecida a la persona denunciante, para intentar una solución convenida, a través de la mediación con la/s persona/s denunciada/s.

Este procedimiento es totalmente voluntario para cualquiera de las dos partes, pero debe ser expresamente solicitado por la persona denunciante y no contemplará el careo o las reuniones entre las partes del conflicto.

En caso de que se obtenga un acuerdo, el mismo se materializará por escrito con firma de todas las partes involucradas y se dará cierre al caso.

6.3.2 Vía de instrucción

En el caso que la comisión instructora, la persona denunciante o la persona denunciada así lo soliciten, se dará cause a la investigación de los hechos para elaborar un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas.

Para el esclarecimiento de los hechos denunciados, se podrán solicitar audiencias por separado a todas las partes, testigos y otras personas que se considere oportuno, debiendo ser todas las personas advertidas sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando. Se podrá recurrir al asesoramiento externo (abogado/a).

La Comisión resolverá en un plazo máximo de 30 días naturales desde la fecha de la recepción de la denuncia. Este plazo podrá ser prorrogado hasta 45 días naturales ante la necesidad de realizar estudios técnicos o por circunstancias debidamente justificadas del proceso de recolección y análisis de pruebas.

No obstante, en el transcurso de los plazos estipulados, se podrán tomar las medidas cautelares que se entiendan oportunas para proteger la integridad y salud de las personas involucradas en la denuncia.

6.4 Resolución

El procedimiento concluirá con un archivo del expediente con el resultado de la investigación que podrá ser:

a) Ha habido violencia y/o acoso LGTBIfóbico en el trabajo, entonces se elaborará un informe con las medidas correctoras y sancionadoras adoptadas aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Las medidas correctoras estarán firmadas por todas las partes involucradas y comunicado a los departamentos de la empresa afectados por dichas medidas:

a.1) Separar físicamente a la persona agresora de la víctima, teniendo la víctima preferencia para elegir si permanece en su puesto o cambia. Pero bajo ningún concepto se puede obligar a la víctima a cambiar de puesto, ubicación dentro de la empresa u horario.

a.2) Suspensión de la persona agresora del empleo y sueldo.

a.3) Limitación temporal de la persona agresora para ascender.

a.4) Despido disciplinario de la persona agresora.

En el supuesto en que la sanción no sea el despido disciplinario, la empresa velará en todo momento por la protección de la víctima y la vigilancia de la persona agresora, ya sea en

el momento de reintegro o durante el ejercicio de sus funciones en un nuevo puesto de trabajo, horario u área de la empresa.

Algunas medidas de protección, a modo de ejemplo, serán:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de condiciones laborales que la víctima haya aprobado y que resulten productivas para su recuperación.
- Acciones formativas para la víctima de manera que pueda realizar una actualización profesional.
- Acciones formativas en materia de prevención de violencia y acoso LGTBIfóbico a la totalidad de la plantilla.

b) No ha habido violencia y/o acoso LGTBIfóbico en el trabajo o no hay pruebas suficientes, entonces se elaborará un informe que remitirá a la dirección de la empresa y a las personas involucradas en el procedimiento. Luego se archivará el expediente.

6.5 Seguimiento del expediente

Una vez que se haya cerrado el expediente, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento mensual, durante un período no inferior a seis meses, del cumplimiento de las medidas adoptadas y de la recuperación de la víctima. En cada revisión mensual, la comisión instructora deberá realizar un informe detallado de la situación, tomando en cuenta el procedimiento de confidencialidad de datos personales de las partes afectadas, y elevarlo a la dirección de la empresa, a la representación de las personas trabajadoras si existiera y a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales, para reajustar las medidas que se consideren oportunas.

7- Seguimiento del protocolo

La comisión instructora se encargará de monitorear y efectuar el seguimiento de los casos registrados por motivo LGTBIfóbico, describiendo en cada caso las causas y vías de resolución, velando en todo momento por el correcto funcionamiento y aplicación del protocolo.

Esta comisión también podrá proponer mejoras en el protocolo, así como medidas y políticas corporativas que fomenten la igualdad y no discriminación en la empresa.

8- Vigencia, obligatoriedad y entrada en vigor

El presente protocolo acordado entra en vigor a fecha de firma, por todas las partes que intervienen en la redacción del texto, del compromiso por la igualdad y no discriminación en la empresa.

Asimismo, se mantendrá vigente en tanto las partes firmantes no consideren necesaria su modificación y/o la normativa no obligue a ello. En todos los casos, cualquier modificación del texto original de este protocolo deberá ser negociado y acordado entre la representación social, siempre que exista, y la representación empresarial.

El contenido del protocolo es de obligado cumplimiento, se comunicará extensivamente a toda la plantilla de la organización al momento de su entrada en vigor y luego anualmente a través de las vías de comunicación internas utilizadas por la empresa.

Este protocolo no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social, asó como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

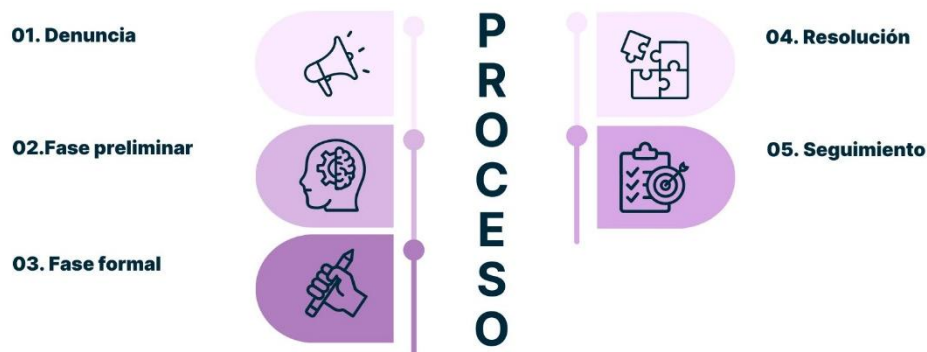
9- Anexos

9.1 Sensibilización a la plantilla:

La empresa declara la tolerancia cero ante violencia y acoso LGTBIfóbico. En este sentido, ha diseñado un protocolo de prevención, actuación y resolución de casos que se encuentra disponible para su lectura en **Calle Alar del Rey 7, local 10 - 28042, Madrid.**

Quién tenga la necesidad de realizar una denuncia podrá hacerlo a través del correo electrónico: **igualdad@unium.es**/o depositando un sobre cerrado en el buzón de denuncias ubicado junto al protocolo en **Calle Alar del Rey 7, local 10 - 28042, Madrid.** Al realizar la denuncia se deberá cumplimentar un formulario que se podrá solicitar previamente al correo electrónico indicado o tomar en formato impreso al lado del buzón de denuncias.

Luego de recibida la denuncia, la comisión instructora activará el protocolo que consta de las siguientes etapas:



El régimen sancionatorio ante casos de violencia y/o acoso LGTBIfóbico consta de las siguientes medidas: Suspensión de la persona agresora del empleo y sueldo. Limitación temporal de la persona agresora para ascender. Despido disciplinario de la persona agresora.

Recomendaciones si eres VÍCTIMA DE VIOLENCIA O ACOSO LGTBIFÓBICO:

1- Registra todo por escrito en un diario de incidencias: haz un listado de datos que describan las situaciones y los comportamientos reiterados por parte de la/s persona/s que te está/n acosando. Indica fecha, lugar, personas que fueron testigo, etc.

2- Acumula la mayor cantidad de pruebas posibles: mensajes, vídeos, imágenes, correos electrónicos, comentarios en redes sociales, etc.

3- Apóyate en alguien de confianza: Es fundamental que no asumas una situación de violencia y/o acoso en soledad, recuerda que no eres culpable de lo que está sucediendo, quien acosa es quien está haciendo las cosas incorrectamente. Comenta lo que te está sucediendo con alguien que aprecies y en quien confías, encontrarás tu primera persona aliada para denunciar, detener y resolver la situación.

4- Denuncia lo antes posible: Puedes comenzar hablando directamente con la/s persona/s que te acosa/n y estableciendo con firmeza el comportamiento que debe/n cambiar.

Si la situación no mejora, no lo dudes y denuncia. Utiliza el formulario de denuncia disponible al lado del buzón de denuncias en **Calle Alar del Rey 7, local 10 - 28042, Madrid** o solicítalo por correo electrónico a **igualdad@unium.es**. Coloca tu denuncia o queja en el buzón y/o escribe un correo electrónico en los lugares indicados anteriormente.

Todo el procedimiento velará por proteger tu identidad y se llevará a cabo de manera 100% confidencial.

9.2 Formulario de denuncia:

FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA Y/O ACOSO LGTBIfóbico

SOLICITANTE

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada | <input type="checkbox"/> Jefe/a directo/a | <input type="checkbox"/> Delegado/a prevención |
| <input type="checkbox"/> Testigo | <input type="checkbox"/> Responsable departamento | <input type="checkbox"/> Dirección empresa |
| <input type="checkbox"/> Persona cercana | <input type="checkbox"/> Responsable RRHH | <input type="checkbox"/> Otro/a |

TIPO DE VIOLENCIA Y/O ACOSO LGTBIfóbico

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Discriminatorio directo | <input type="checkbox"/> Represalia discriminatoria |
| <input type="checkbox"/> Discriminatorio indirecta | <input type="checkbox"/> Ciberacoso |

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:
DNI/NIE/Pasaporte:
Teléfono de contacto:
Correo electrónico:
Centro/Departamento/Puesto:
Vinculación con la empresa:

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (si no es la denunciante)

Nombre y apellidos:
DNI/NIE/Pasaporte:
Teléfono de contacto:
Correo electrónico:
Centro/Departamento/Puesto:
Vinculación con la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DENUNCIADA

DOCUMENTACIÓN APORTADA

Se anexa No se anexa

En caso de anexar, especificar qué documentación se aporta:

SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

Lugar y fecha:

Firma y aclaración

CÓDIGO ASIGNADO (cumplimenta la comisión instructora)

Número de código

***Información básica sobre protección de datos**

Los datos de carácter personal recogidos serán tratados por UNIUM SERVICIOS AUXILIARES S.L conforme dispone el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD), e incorporados al registro de actividades de tratamiento con la finalidad de atender la gestión del protocolo contra el acoso en el entorno laboral que se está solicitando. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin.

Los datos no se cederán a terceros salvo en los casos en que exista una obligación legal.

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

Puede ejercitar sus derechos de transparencia, información, acceso, rectificación, supresión o derecho al olvido, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y oposición mediante solicitud escrita, adjuntando fotocopia del D.N.I. a la dirección Calle Alar del Rey 7, local 10 - 28042, Madrid, o al email igualdad@unium.es

Firma:

Aclaración: