



PROTOCOLO DE ACOSO

Actuación contra Acoso y Violencia hacia
Personas LGTBI.



ÍNDICE

1. Declaración de principios.....	2
2. Ámbito de aplicación	3
3. Principios rectores.....	4
4. Procedimiento de Denuncia y Resolución.....	5
ANEXO 1: Modelo de Denuncia.....	7



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En nuestra empresa, reafirmamos nuestro compromiso inequívoco con los valores de respeto, igualdad y dignidad de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

En este sentido, declaramos de forma explícita y firme que no se tolerará bajo ninguna circunstancia ningún tipo de práctica discriminatoria, conducta hostil o acto que pueda ser considerado como acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Cualquier comportamiento que vulnere estos principios será considerado una infracción grave que atenta contra los derechos fundamentales de las personas y contra los valores éticos que rigen nuestra organización.

La empresa adopta una política de tolerancia cero hacia esas conductas y garantizará que las personas afectadas reciban el apoyo necesario, incluyendo medidas de protección, atención profesional y confidencialidad durante todo el proceso de actuación.

Asimismo, garantizamos la aplicación de este protocolo de manera rigurosa, asegurando la protección de las personas implicadas y la adopción de medidas disciplinarias proporcionales ante cualquier conducta discriminatoria, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente y las normativas internas de la empresa.

Este compromiso no solo refleja nuestra responsabilidad ética, sino también nuestro deber de cumplimiento con las normativas legales, reafirmando nuestro rol como agentes activos en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI será aplicable a todo el personal de la empresa, sin excepciones. Esto incluye a empleados, directivos, becarios, trabajadores temporales y personal subcontratado. Asimismo, se extiende a cualquier persona que mantenga una relación profesional con la organización, siempre que las conductas en cuestión estén vinculadas al ámbito laboral de la empresa.

Los espacios abarcados por este protocolo comprenden tanto las instalaciones físicas de la empresa, centros de trabajo, independientemente de su ubicación, dentro del territorio español, como los entornos virtuales, incluyendo correos electrónicos corporativos, plataformas de trabajo y redes sociales relacionadas con la actividad laboral. Además, se aplicará a actividades externas organizadas por la empresa, tales como reuniones, eventos corporativos o viajes de trabajo.



3. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores que deben guiar un protocolo de actuación contra el acoso y la violencia hacia las personas LGTBI son esenciales para garantizar un enfoque ético, inclusivo y efectivo en su implementación. A continuación, se desarrollan dichos principios:

Confidencialidad: Garantizar la máxima reserva en el manejo de la información relacionada con denuncias de acoso o violencia, protegiendo la identidad y privacidad de todas las personas implicadas.

Protección de la Víctima: Adoptar medidas inmediatas para salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la víctima, evitando represalias y asegurando su bienestar.

Rapidez y Diligencia: La empresa se compromete a investigar y resolver las denuncias de forma ágil, sin demoras indebidas, y a cumplir los plazos establecidos en este protocolo.

Respeto y Dignidad: Todas las partes implicadas deben ser tratadas con respeto y dignidad durante el proceso, garantizando una audiencia imparcial y un tratamiento justo.

Restitución de las Víctimas: Adoptar medidas correctivas para reparar los daños sufridos por la víctima, tanto en el ámbito personal como profesional.

Prohibición de Represalias: Está prohibido cualquier acto de represalia, amenaza o intento de represalia contra quienes denuncien, testifiquen o participen en el proceso de investigación. Se tomarán medidas contra quienes intenten coaccionar o intimidar a la víctima o a los testigos.



4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y RESOLUCIÓN

Presentación de la Denuncia.

- Las denuncias pueden ser presentadas por la persona afectada o, con su consentimiento expreso, por otra persona en su nombre.
- La denuncia se realizará de forma confidencial ante el responsable designado o ante el departamento de Recursos Humanos.
- La denuncia debe contener una descripción clara de los hechos, incluyendo el momento, lugar, personas involucradas y cualquier otra evidencia que pueda respaldar la denuncia, se adjunta modelo de denuncia (Anexo 1).

Evaluación inicial y medidas cautelares.

- Recepción y análisis preliminar: Una vez recibida la denuncia, se llevará a cabo una evaluación inicial para constatar si cumple los requisitos básicos para iniciar el procedimiento.
- Medidas cautelares o preventivas: Si se detectan indicios de acoso, se adoptarán medidas inmediatas para garantizar la protección de la víctima y evitar el contacto con la persona señalada, tales como:
 - Cambio temporal de turno, funciones o ubicación de las personas involucradas.
 - Suspensión cautelar de funciones del presunto acosador, si procede.

Plazo para la resolución.

El plazo máximo sugerido es de 20 días hábiles desde la recepción de la denuncia. Este tiempo permite llevar a cabo las investigaciones necesarias, garantizar la participación de las partes y redactar el informe vinculante.

Si el caso es especialmente complejo, podría preverse una prórroga justificada, pero sin exceder 30 días hábiles en total.

Investigación y desarrollo del procedimiento.

La comisión investigadora estará formada por personas imparciales, con formación en igualdad y diversidad, y sin relación directa con las partes involucradas. Se garantizará la equidad en el proceso y el derecho a ser escuchado de todas las partes.

Recopilación de Información.

La investigación incluirá entrevistas con la víctima, la persona denunciada y posibles testigos. Revisión de evidencias documentales o electrónicas, si existen. Análisis del entorno laboral para detectar factores que puedan haber favorecido el acoso.



Al término de la investigación, la comisión emitirá un informe que incluirá:

- Descripción detallada de los hechos investigados.
- Metodología empleada en la investigación.
- Evaluación y valoración de las pruebas recabadas.
- Resultados de la investigación.
- Medidas cautelares o preventivas adoptadas durante el proceso, si corresponde.
- Propuesta de actuación en función de los resultados.

Resolución y Medidas Correctivas.

Opciones de resolución: Tras analizar el informe de la comisión, la empresa adoptará una resolución basada en las evidencias:

- Confirmación de indicios de acoso:
 - Apertura de un expediente sancionador conforme a la gravedad de los hechos.
 - Implementación de medidas correctoras para prevenir situaciones futuras.
 - Continuación o ampliación de medidas de protección a la víctima, según sea necesario.
- Ausencia de evidencias de acoso:
 - Archivo de la denuncia, siempre con comunicación detallada de los resultados a las partes implicadas.

Medidas de actuación: Dependiendo de los resultados, las medidas podrán incluir formación y sensibilización para el equipo, reestructuración de procesos internos, sanciones disciplinarias o cambios organizativos, entre otros.

Protección Continua: Si se determina la existencia de acoso, la empresa se compromete a seguir protegiendo a la víctima con medidas de seguimiento para asegurar que no haya represalias ni nuevos incidentes.

Restitución de la Víctima.

Si el acoso hubiera alterado las condiciones laborales de la víctima (por ejemplo, un cambio de área de trabajo involuntario), la empresa restituirá dichas condiciones previas si la víctima así lo desea.

Archivo y Cierre.

Cierre del Caso: Si no se identifican indicios de acoso, se procederá al archivo del caso. No obstante, se implementarán medidas de sensibilización en el equipo de trabajo si fuese necesario.



ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA

Solicitante (Marcar con una X)

Soy persona afectada

No soy persona afectada

Persona afectada

Nombre y Apellidos _____ DNI _____

Empresa _____ Área _____

Puesto _____ Teléfono de contacto _____

Descripción de los hechos

Personas que han presenciado los hechos

Nombre y Apellidos _____ Empresa _____

Área _____ Puesto de trabajo _____

Fecha

Lugar

Solicitud (Marcar con una X)

Solicito el inicio del protocolo de actuación contra el Acoso y la Violencia
contra las personas LGTBI.

Firma de la persona afectada

Firma de la persona no afectada