

# PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION Y EL ACOSO HACIA LAS PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL



## ÍNDICE

1. Marco Legal
2. Ámbito de aplicación y vigencia
3. Definiciones
4. Principios Generales
5. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
  - 5.1 Funciones de la Comisión
6. Medidas Preventivas
7. Procedimiento de actuación
  - 7.1 Medidas cautelares
  - 7.2 Procedimiento Informa
  - 7.3 Procedimiento formal
8. Tipificación
9. Seguimiento y evaluación del protocolo
10. Modelo de queja o denuncia

## 1. Marco Legal

Según la Constitución Española la dignidad inherente a la persona, sus derechos inviolables, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral, así como el principio de igualdad y no discriminación por cualquier condición personal o social, son fundamentales.

Según *el Artículo 4.2 .c De El Estatuto de los Trabajadores. "Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados, directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español"*

Según el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, tal y como establece la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, de la cual cabe destacar los siguientes artículos:

*Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral. "Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en la ley"*

*Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas. "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 de planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI"*

En Andalucía, disponemos de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. En el ámbito laboral se establece:

*Artículo 33. Medidas para la no discriminación en el ámbito laboral*

- 1. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación alguna en el acceso al mercado de trabajo por su orientación sexual e identidad de género.*
- 2. La Administración Autonómica llevará al cabo políticas de empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas LGTBI.*
- 3. A tal efecto adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:*
  - a. La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo una vez empleados.*
  - b. Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación a las personas LGTBI*
  - c. Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transexuales y transgénero, conforme a lo establecido en la Ley 2/2014, de 8 de Julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.*
  - d. La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por diversidad de sexo, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.*
  - e. Información y divulgación sobre derechos y normativa.*
  - f. Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de los colectivos LGTBI por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
  - g. Incorporar, en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo, criterio de igualdad de oportunidades.*
  - h. Incorporar, en las convocatorias de ayudas para la conciliación familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.*

- i. *El impulso, a través de los agentes sociales de la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción, prevención de riesgos laborales, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, identidad sexual y de género.*
  - j. *Incorporar, a través de los agentes sociales en el ámbito de la negociación colectiva, medidas específicas de prevención de la LGTBIfobia en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
  - k. *El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGTBI, en especial en las pequeñas y medianas empresas.*
4. *En ningún caso podrán denegarse ayudas, subvenciones o prestaciones dirigidas a la inserción laboral o al emprendimiento basadas en motivos de orientación sexual e identidad de género.*

#### **Artículo 34. Implantación de medidas para el empleo**

- 1. *La Consejería competente en materia de empleo deberá:*
  - a. *Garantizar de un modo real y efectivo la no discriminación por razón de orientación sexual o de identidad de género, así como el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI, en materia de contratación y ocupación.*
  - b. *Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos en las empresas, trabajando con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas con el fin de favorecer la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos.*
  - c. *Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que permitan medir la verdadera inclusión de las personas LGTBI, de manera que se pueda reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.*

*d. Reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión en el tiempo de trabajo.*

- 2. La Consejería competente en materia de empleo incorporará en sus planes de formación materias sobre igualdad de las personas LGTBI.*
- 3. La Administración autonómica promoverá la elaboración de estudios en los que se visibilice la situación de las personas LGTBI y en los que se garanticen la confidencialidad y la privacidad de los datos de las personas, a los efectos de conocer su situación laboral y las medidas que se deben adoptar para luchar contra su posible discriminación en el ámbito de las empresas. A tales efectos, podrá establecer mecanismos de información y evaluación periódicos para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo.*
- 4. Los servicios públicos de empleo deberán velar específicamente por el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo, de conformidad con la legislación estatal competente en esta materia.*
- 5. Asimismo, la Administración autonómica divulgará, a través de la Consejería competente en materia de empleo, 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 orientación o identidad sexual, identidad o expresión de género.*

Además, la Unión Europea ha establecido un marco legal para proteger a los trabajadores y trabajadoras contra la discriminación por orientación sexual. Podemos destacar 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 hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE) que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por lo que, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes, y un entorno laboral basado en el respeto de los derechos de cada una de las personas trabajadoras, APROMPSI propone el siguiente protocolo con el compromiso de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria.

## 2. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se establece en todos los centros gestionados por APROMPSI, y se aplica a todas aquellas personas trabajadoras y/o vinculadas a la empresa. Además, también se aplicará a terceros que puedan tener relación con la misma.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se le dará conocimiento a las autoridades correspondientes para que actúen en ese caso.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia durante cuatro años.

## 3. Definiciones

A continuación, vamos a presentar las siguientes definiciones establecidas según la ley 08/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBIQ y sus familiares en Andalucía.

- a) LGTBIfobia: Rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que se designan como LGTBI, o hacia sus familiares.
- b) Discriminación directa: Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que en otra situación análoga o comparable, por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- c) Discriminación indirecta: Hay una discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una

desventaja particular a personas por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

- d) Discriminación múltiple: Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de discriminación y/o identidad sexual o pertenencia a grupo familiar LGTBI, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la discriminación europea, nacional o autonómica. Específicamente en Andalucía, se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación antes descrita, se puede sumar la pertenencia a colectivos específicos vinculados a la diversidad étnica, religiosa funcional, población gitana o a diferentes situaciones de documentación administrativa de personas migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer.
- e) Acoso discriminatorio: Cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno discriminatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- f) Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.
- g) Victimización secundaria: perjuicio causado a las personas LGTBI o con pertenencia al grupo familiar LGTBI, que siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente público implicado

#### 4. Principios generales

El presente Plan se elabora con el propósito de crear un espacio y un ambiente laboral seguro, en el que no se tolere ningún tipo de práctica discriminatoria ni acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dentro de la entidad, por lo que se basa en los siguientes principios:

- Confidencialidad: todas las personas encargadas de intervenir en el procedimiento, están obligadas a garantizar la reserva de la información de la denuncia interpuesta.
- Trato justo a todas las personas afectadas.
- La prohibición y no tolerancia de comportamientos, cualquier tipo de publicidad o documento que vulnere la dignidad de algún miembro de la plantilla por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- Prohibición de represalias contra las personas denunciantes, o terceras relacionadas con la denuncia, así como testigos o investigadores del caso.
- Rapidez de actuación en la investigación de los hechos denunciados, cumpliendo con el tiempo estimado que se establece para cada fase del proceso.
- Proporcionar la información necesaria sobre los contenidos del plan a toda la plantilla de la empresa, para la prevención, evitación y actuación ante conductas discriminatorias.
- Promover un entorno de respeto y compañerismo en la entidad, inculcando los valores de igualdad de trato a todos los trabajadores y trabajadoras.
- La creación de una comisión de atención al acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

## 5. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Esta Comisión se encargará de investigar de manera coherente y confidencial cualquier denuncia, queja o comunicación sobre un comportamiento considerado de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y posteriormente, se encargará de tomar las medidas necesarias al respecto.

Estará formada por un máximo de cuatro personas de entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla.

La Comisión de Atención al Acoso se reunirá en un plazo máximo de tres días laborales a la recepción de una denuncia, conforme a lo establecido en el procedimiento del protocolo.

### 5.1 Funciones de la Comisión:

- La recepción de todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género,
- Trabajar en la empresa para la formación, sensibilización y prevención sobre el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Investigar el hecho o conducta denunciada e implantar medidas cautelares al respecto.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto investigado, en el que se incluya los posibles agravantes del caso y las medidas disciplinarias oportunas adoptadas en el ámbito de la empresa.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las víctimas de situaciones de acoso.
- Garantizar y supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Garantizar la difusión del presente protocolo a toda la plantilla de la empresa y terceros que puedan intervenir en la misma.

## 6. Medidas Preventivas

Para visibilizar y prevenir los posibles comportamientos de acoso a la comunidad LGTBI en la empresa, se implantarán las siguientes medidas:

1. Se fomentará un ambiente de trabajo basado en el respeto, promoviendo los valores de igualdad, trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
2. Se facilitará la integración del personal de nueva incorporación, evitando situaciones de aislamiento con un seguimiento de su proceso de integración en la empresa.
3. Prohibición de cualquier manifestación o insinuación que sean contrarias a los principios de igualdad de trato, oportunidades y de no discriminación que inciten a la Lgtbifobia.
4. Comunicación y difusión del protocolo a toda la plantilla de la empresa.
5. La dirección de la empresa, al detectar una posible conducta lgtbifóbica, se dirigirá a la persona o personas responsables para informarle sobre las obligaciones y consecuencias del incumplimiento del protocolo.

## 7. Procedimiento de actuación

Se establecen dos procedimientos que las personas pueden seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera que estime oportunas.

**7.1 Medidas cautelares:** En casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, mientras el proceso no se haya completado, y siempre que haya indicios suficientes de acoso, la Comisión de Atención al acoso, debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas que se estimen oportunas. Estas medidas nunca deben afectar negativamente o perjudicar en las condiciones laborales de la víctima, ni implica cambios significativos en las mismas, incluyendo aspectos salariales.

**7.2 Procedimiento informal:** A elección de la persona denunciante, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. En ocasiones, es posible que sea suficiente que se explique a la persona que muestra un comportamiento indeseado y que deje de realizarlo.

La persona denunciante podrá comunicar el problema de forma oral o escrita a cualquier integrante de la Comisión, la cual deberá informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y opciones o acciones que pueda emprender.

Una vez recibida la queja o denuncia, la Comisión ha de entrevistar a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada, informándole de que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa. Estas entrevistas se harán en un plazo máximo de tres días laborables.

Este procedimiento tendrá una duración máxima de siete días laborables desde la recepción de la queja o denuncia. La finalidad de este procedimiento es evitar actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes,

actuando de manera confidencial y urgente, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes.

En el caso de no pasar a la tramitación de expediente informativo, se levantará un acta con las conclusiones alcanzadas en el procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: se pone fin al proceso y se adoptan las medidas determinadas en él.
- Sin acuerdo entre las partes: se procede al inicio del procedimiento formal.

Si la persona denunciante no queda conforme con la solución propuesta o es incumplida por la persona denunciada, puede iniciar una nueva denuncia a través de un procedimiento formal.

**7.3 Procedimiento formal:** Este procedimiento se iniciará si no se llega a un acuerdo en el procedimiento informal o por el incumplimiento del mismo. Será por escrito, incluyendo el nombre completo de la persona denunciante, la persona afectada y la persona denunciada, la explicación de los hechos, fechas, duración de los mismos y demás datos que puedan ser relevantes, además de la presentación de pruebas. Será dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Una vez recibida la denuncia, la comisión tendrá un máximo de tres días laborables para reunirse e iniciar la investigación del caso. Tendrá en cuenta los siguientes puntos:

- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la investigación.
- Realizar entrevistas de forma separada a denunciante, denunciado y posibles testigos, con el fin de recabar toda la información posible para la instrucción del procedimiento de investigación.
- Informar sobre el carácter reservado y confidencial de la investigación a las partes implicadas.

- Redactar las actas de todas las entrevistas y reuniones celebradas.

Una vez finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, redactará un informe sobre lo investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas e informará a la Dirección de la empresa las medidas que se han de adoptar:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, indicando la infracción, sanción y graduación. En el supuesto de que no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosada y la persona acosadora no convivan en el mismo espacio laboral. Además, la víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o pedir voluntariamente un traslado.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

La decisión adoptada será comunicada por escrito a la víctima, a la persona denunciada y la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si la conclusión de la investigación se deduce en indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias como:

- Apoyo psicológico a la persona afectada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que se estimen beneficiosas para la recuperación de la víctima.
- Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.

El expediente informativo tendrá un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

## 8. Tipificación

Se considerarán faltan leves:

- Utilizar expresiones vejatorias contra las personas por su orientación sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios.
- Negarse a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección, cuando hubiera alguna denuncia o conducta discriminatoria por orientación o condición sexual.

Se considerarán faltas graves o muy graves:

- La obstrucción a la actuación de la comisión al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- La reiteración de manifestaciones o expresiones vejatorias contra las personas por su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Las conductas de represalias contra una persona que haya presentado una queja o una denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.

## 9. Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo, en el que ha de realizar las siguientes funciones:

- Una vez cerrado el expediente, la comisión deberá revisar el cumplimiento de los acuerdos adoptados y/o resultados de medidas adoptadas en un plazo no superior a 30 días naturales.
- Levantar un acta que recoja todas las medidas a adoptar para el supuesto de los hechos causantes del procedimiento se sigan produciendo y analizar si se han implantado la medidas preventivas y sancionadoras adecuadas.
- Una vez elaborado el acta, se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

10. Modelo de queja o denuncia por acoso por identidad/expresión de género, orientación sexual y/o características sexuales

I. Persona que informa de los hechos

<ul style="list-style-type: none"><li>• Persona que ha sufrido el acoso:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Otras (Especificar):</li></ul>

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Apellidos:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• DNI:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Puesto:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tipo de contrato/Vinculación laboral:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Teléfono:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Email:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Domicilio a efectos de notificaciones:</li></ul>

III. Datos de la persona denunciada

<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre y apellidos:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Grupo/Categoría profesional o puesto:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Centro de trabajo:</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de la empresa:</li></ul>

**IV. Descripción de los hechos**

- Realizar un escrito de los hechos denunciados, indicando la fecha, lugar o lugares en los que se produjeron:

**V. Testigos y/o pruebas**

- En el supuesto caso de que hubiera testigos indicar nombres y apellidos de los mismos:

- Adjuntar pruebas que se consideren oportunas para la demostración de los hechos, como podrían ser correos electrónicos, mensajes de whatsapp, vídeos, etc.

VI. Solicitud

- Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, frente a (NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA AGRESORA):

Y se inicie el procedimiento indicado en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma:

**APROMPSI**

 **Plena  
inclusión**

953 222 900 [asociacion@aprompsi.com](mailto:asociacion@aprompsi.com)

*El valor de las personas*

