

# **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**



## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

- 1- Declaración de principios
  - 2- Ámbito de aplicación
  - 3- Definiciones
  - 4- Medidas de prevención
  - 5- La reclamación o denuncia de la situación de acoso
  - 6- Procedimiento de actuación
    - 6.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género
    - 6.2.- Principios rectores y garantías del procedimiento
    - 6.3 Intervinientes
    - 6.4.- Desarrollo del procedimiento
  - 7- Tipificación
    - 7.1. Circunstancias agravantes
  - 8- Seguimiento y evaluación del protocolo
  - 9- Disposiciones finales
- ANEXO I: Solicitud de inicio del procedimiento formal
- ANEXO II: Consentimiento

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

**Nombre de la Entidad:**

Fundación de la Universidad de Almería

**Dirección de la Sede Social:** Ctra. Sacramento s/n – 04120 Almería

**CIF:** G-04318572

**Teléfono:** 950214181

**Correo electrónico:** [info@fundacionual.es](mailto:info@fundacionual.es)

**Datos de la Persona Responsable:** Ana Belén Gea Segura. Gerente.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

### **1- Declaración de principios**

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, tanto la Fundación de la Universidad de Almería, así como la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la entidad ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la entidad y la representación legal de la plantilla se comprometen 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 entidad hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (mujeres lesbianas, mujeres transexuales, mujeres 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

### **2- Ámbito de aplicación**

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en la Fundación de la Universidad de Almería, 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 una u otra entidad.

2. También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras y las personas trabajadoras de las entidades subcontratadas por la Fundación de la Universidad de Almería, siempre que, en el marco de la cooperación entre entidades derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la entidad.

3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la Fundación de la Universidad de Almería pero que se relacionan con ella en

## Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

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 entidad, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas organizaciones/entidades, 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 con la Fundación de la Universidad de Almería 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.

### **3- Definiciones**

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

*Discriminación directa:* situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

*Discriminación indirecta:* situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

## Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

*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.

*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.

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

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

### **4- Medidas de prevención**

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. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la entidad.

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 en el programa de formación de la entidad.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

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.

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 entidad 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 o equipo de trabajo, la dirección de la entidad se dirigirá inmediatamente a la persona 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, etc.)

### **5- La reclamación o denuncia de la situación de acoso**



## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

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

a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

c) Las organizaciones sindicales con representación en Fundación de la Universidad de Almería, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.

d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

2. La Fundación de la Universidad de Almería proporcionarán a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

4. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

5. La Fundación de la Universidad de Almería pondrá a disposición de la víctima de inmediato, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.

### **6- Procedimiento de actuación**

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

a) Composición: La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género está formada por un máximo de cuatro personas de entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad:

- Verónica Zurano Blázquez | Directora de Administración y Recursos Humanos
- Esther Benavides Junquera | Técnica en Radio UAL
- Juan Manuel López López | Técnico en Orientación Profesional
- Alejandro D'ermillis Martinez | Técnico en Plataforma de Empleo Ícaro

Suplentes:

- Rosario Lisciandro | Profesor de Centro de Lenguas
- Ana Gea Segura | Gerente

b) Formación: Será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (titular y/o suplente) poseer formación en cuanto a igualdad y, específicamente, en cuanto al tratamiento, la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

c) Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

### **d) Funciones de la Comisión:**

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la entidad de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

- Recomendar a la Dirección las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la entidad.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

### **6.2.- Principios rectores y garantías del procedimiento**

a) Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten, pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la entidad debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la entidad debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o de cualquiera de sus miembros o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

g) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

### **6.3 Intervinientes**

Son partes en este procedimiento:

- la persona denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- la víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- la dirección de la entidad que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

### **6.4.- Desarrollo del procedimiento**

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

#### **6.4.1 Medidas cautelares**

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea en la modalidad informal o formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la adopción de medidas destinadas a evitar el contacto o la interacción entre la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras acciones cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, modificación del entorno físico de prestación de servicios, ajuste de funciones, etc.) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

La entidad deberá facilitar en todo momento que la implementación de medidas se realice de la manera más rápida posible

### **6.4.2 Procedimiento informal**

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que realiza las funciones de asesor/a. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender así como la proposición la dirección de la Entidad de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la entidad.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.



## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la entidad, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

### **6.4.3 Procedimiento formal**

Si el procedimiento informal no da resultados o denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de dos días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la entidad para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.

- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.

- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.

- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

- Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada “inversión de la carga de la prueba” si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la entidad a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, se valorará llevar a cabo la modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la entidad, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una duración máxima de quince días hábiles.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la entidad.

### **6.4.4 Medidas complementarias**

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la entidad.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

### **7- Tipificación**

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

#### **7.1. 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 las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

### **8- 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. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado a la dirección de la entidad y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLT, y del que se da publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

## **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

### **9- Disposiciones finales**

Primera.- La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda.- Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera.- El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento. Se establece una vigencia de 5 años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este periodo.

## **ANEXO I**

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante:

Persona afectada:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante:

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género



## **ANEXO II**

### **Consentimiento**

La persona \_\_\_\_\_ da su consentimiento a

para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Fecha:

Firma de la persona solicitante:

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género