

Protocolo de *prevención*
y actuación **para la atención**
del acoso y/o violencia *contra*
las personas **LGTBI+ de MDL**
DISTRIBUCIÓN DB Cargo Iberia
Rail Logistics S. A.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS..... | 4 |
| 3. DEFINICIONES..... | 4 |
| 4. OBJETIVOS..... | 5 |
| 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN..... | 5 |
| 6. VIGENCIA Y REVISIÓN..... | 6 |
| 7. PRINCIPIOS..... | 6 |
| 8. MEDIDAS PREVENTIVAS..... | 7 |
| 9. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES..... | 7 |
| 10. TIPIFICACIÓN..... | 10 |
| 11. SEGUIMIENTO..... | 10 |
| ANEXO I..... | 11 |
| ANEXO II..... | 14 |

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar 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+.

En este sentido, y siendo conscientes el MDL, S.A. (en adelante, “MDL” o la “Empresa”) y la representación de las personas trabajadoras, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales del colectivo LGTBI+ (en adelante, “LGTBI+” o el “Colectivo”, indistintamente) y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de la Empresa están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso o violencia contra las personas integrantes del colectivo LGTBI+, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

La Empresa y la representación de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso o violencia contra cualquier persona trabajadora y, especialmente, contra las personas LGTBI+.

MDL está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, la Empresa implanta un protocolo de prevención y actuación para la atención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ (en adelante, el “Protocolo”), con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso y/o violencia contra dicho Colectivo.

En MDL trabajamos en incorporar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras del colectivo LGTBI+ y en el cumplimiento de lo establecido en el V AENC (V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) relativo a la diversidad y a las personas LGTBI+, con claro propósito de que la sensibilización, la prevención y la actuación son elementos que consolidan un ambiente laboral libre de LGTBIfobia.

Para ello, este Protocolo aúna los siguientes tipos de medidas cuyo objetivo es establecer mecanismos que fijen cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso o violencia contra dicho Colectivo:

- a) **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso y/o violencia e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de ello, así como las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso y/o violencia.
- b) **Medidas proactivas** a procedimentales de actuación frente a situaciones de acoso y/o violencia para dar cauce a las quejas y/o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
- c) **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y/o violencia:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

¹LGTBI+: Siglas de los términos lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual, a las que se añade el signo + para aludir al término queer y el resto de las identidades y orientaciones incluidas, que nos indica que el colectivo sigue en constante crecimiento.

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (acoso sexual a mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales), este Protocolo está relacionado con el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo de MDL, 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. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso y/o la violencia, son conductas que están totalmente prohibidas en la Empresa y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición a circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso y/o violencia como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, MDL se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- La Empresa se compromete a velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso y/o violencia en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y/o violencia, así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente Protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira

El personal que, perteneciendo al colectivo LGTBI+, se considere objeto de conductas de acoso y/o violencia tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que se detalla más adelante.

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 personas del colectivo una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- **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/a 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. OBJETIVOS

El objetivo de este Protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, garantizando el derecho a invocar el mismo, salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad y tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este Protocolo vela especialmente por:

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en la Empresa.
- b) Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.
- c) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ en aras a precisar si en la Empresa se ha producido dicha situación.
- d) Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- e) Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso o violencia.
- f) Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso y/o violencia, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- g) Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en MDL en todo el territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo a el personal que preste servicios para una empresa de trabajo temporal.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratados y subcontratados y personas autónomas que prestan servicios para la Empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación

de actividades empresariales en materia preventiva. En el caso de que el personal implicado sea ajeno a la Empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva compañía, para que sea ésta la que tome la medida que crea oportuna.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual y/o violencia contra las personas LGTBI+ que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso, donde comen, en los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

6. VIGENCIA Y REVISIÓN

El período de vigencia o duración del Protocolo será el mismo que el del Plan de Igualdad de MDL. Adicionalmente, se realizará una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del Protocolo serán los determinados en el Plan de Igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del Protocolo que forma parte del Plan de Igualdad.

El Protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

- a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso y/o la violencia contra las personas LGTBI+.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- d) Cuando una resolución judicial que condene a la Empresa por discriminación por acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ determine la falta de adecuación del Protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- e) Cuando se actualice el Plan de Igualdad en su totalidad

7. PRINCIPIOS

Los principios que rigen el presente Protocolo son los siguientes:

- a) **Confidencialidad y anonimato**
Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

De esta forma, a partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre con el que se pueda identificar a las personas afectadas hasta el informe de conclusiones.

b) Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

c) Respeto y dignidad a las personas

MDL adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de esta.

d) Contradicción

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento junto para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas

Si el acoso y/o violencia la situación de violencia se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

f) Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

g) Indemnidad frente a represalias

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la Empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la Empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso y/o violencia por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:



8.1 Información y divulgación

MDL realizará una campaña de divulgación de este Protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que preste servicios para la Empresa. Además, estará colgado en la página web de la Empresa.



8.2 Formación

La Empresa procurará que todos los miembros de la comisión de investigación reciban formación en materia de acoso y violencia contra las personas LGTBI+. A tal fin, se podrán inscribir en los cursos que el Instituto de las Mujeres organice en esta materia o en otros de similar contenido que la Empresa facilite.

9. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES



9.1 Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso y/o violencia del colectivo LGTBI+

Se constituirá una Comisión Instructora (la “Comisión”) para el tratamiento de las denuncias de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por tres personas, dos por parte de la Empresa y una por parte de la Representación legal de las personas trabajadoras.

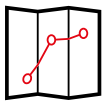
No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la Comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión o por la propia persona afectada.

La participación en la Comisión Instructora de la persona representante legal de las personas trabajadoras se producirá siempre y cuando la persona acosada no se niegue a ello. En caso de que existiese dicha negativa por parte de la persona acosada, deberá dejarse constancia por escrito y se informará al miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la negativa en cuestión.

Se designará una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, la persona instructora podrá ser alguno de los dos miembros de la Comisión de Investigación que representen a la Empresa o un externo experto en la materia que la Empresa contrate, todo ello en función del grado de complejidad que pudiera tener la investigación o a petición de la persona acosada.

No será necesario tener experiencia previa en materia de acoso para formar parte de la Comisión Instructora. Por tanto, tanto la Empresa como la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán nombrar una persona asesora como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la Empresa.



9.2 Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

a) Fase I: Denuncia

La denuncia (ver anexo I) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a compliance@dbcargoiberia.com, como canal interno de la Empresa, o en la web <https://dbcargoiberia.edenuncias.com>, como canal gestionado por un despacho externo a la compañía.

La denuncia de un caso de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso y/o violencia, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso y/o violencia como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedara automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

b) Fase II: Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación. La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejara constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejara constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, practica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

c) Fase III: Resolución

La Comisión Instructora deberá emitir un informe en el plazo de 15 días hábiles, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas

- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

10. 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 y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas 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 y/o violencia contra el colectivo LGTBI+, 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.

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 y/o violencia contra el colectivo LGTBI+.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- 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.

11. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la Comisión deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

ANEXO I

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO Y/O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Prueba testifical y/o documental

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y/o violencia (INDICAR SI ES ACOSO Y/O VIOLENCIA) por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual contra las personas LGTBI+ frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

ANEXO II

GLOSARIO

A efectos informativos, el art.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, la cual tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI+), así como de sus familias, establece las siguientes definiciones a los efectos de dicha norma:

- a) Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- b) Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- c) Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- d) Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- e) Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- f) Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- g) Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- h) Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- i) Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- j) Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- k) LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- l) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- m) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.