

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y OTRAS FORMAS DISCRIMINATORIAS
DIRIGIDA AL COLECTIVO LGTBI

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

El colectivo LGTBI puede enfrentarse a varios tipos de acoso y discriminación, tanto en el ámbito personal como en el social, educativo y laboral. Estas prácticas no solo vulneran los derechos humanos fundamentales (artículo 14 de la CE derecho de igualdad a todas las personas), sino que también impactan negativamente en el bienestar emocional, físico y social de las personas afectadas.

El 4 de marzo de 2024, **AFAS, asume el compromiso explícito** que pone de manifiesto: "AFAS, desarrollará una estrategia transversal a toda la organización que eduque y promueva los derechos del colectivo LGTBI, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, para seguir generando un entorno laboral neutro, inclusivo y diverso".

El 21 de enero de 2024, se constituyó una **comisión LGTBI, conformada de forma paritaria, por un lado por la Dirección y por otro lado por la Representación Legal de los Trabajadores**, para negociar, pactar y acordar las medidas y protocolos necesarios y específicas que garanticen los derechos del colectivo LGTBI.

A través de la Comisión LGTBI, nace el presente protocolo, donde establecemos un cauce que garantice y promueva el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa y más concretamente en AFAS.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El colectivo LGTBI incluye a personas con diversidad en su orientación sexual e identidad de género, abarcando a lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales, y a todas aquellas personas cuya sexualidad o identidad de género se desvíe de las normas heteronormativas y cisgénero. Este colectivo también contempla a personas que están explorando su sexualidad o identidad de género y aquellos que apoyan la diversidad sexual y de género.

3. PROCEDIMIENTO Y PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL MISMO:

El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, personas que pueden iniciar el proceso, así como el resto de pasos para que pueda ejecutarse.

En cuanto a los principios rectores y garantías del procedimiento, serán:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. TIPOS DE ACOSO Y/O CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS QUE PUEDE SUFRIR EL COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7 como:

- **Acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

1. Acoso verbal

- **Chistes, insultos y ofensas:** Uso de lenguaje despectivo, apodos y estereotipos negativos relacionados con la orientación sexual o identidad de género de la persona.
- **Amenazas:** Intimidación verbal que busca infundir miedo o coaccionar a personas del colectivo LGTBI.

2. Acoso físico

- **Violencia física:** Agresiones que van desde el contacto no deseado hasta ataques físicos severos motivados por prejuicios contra la orientación sexual o identidad de género.
- **Vandalismo:** Daño a propiedades personales o amenazas a la seguridad en espacios considerados seguros para el colectivo LGTBI.

3. Acoso psicológico y emocional

- **Exclusión y aislamiento:** Ignorar o aislar socialmente a personas debido a su orientación sexual o identidad de género.
- **Manipulación emocional:** Comentarios o acciones que buscan dañar la autoestima o la salud mental de la persona.

4. Acoso sexual

- **Comentarios sexuales no deseados:** Observaciones inapropiadas sobre la vida sexual o el cuerpo de la persona.
- **Contacto físico no consentido:** Tocamientos, abrazos forzados, o cualquier otro tipo de contacto físico sexual no consentido.

5. Ciberacoso

- **Acoso en línea:** Uso de plataformas digitales y redes sociales para hostigar, amenazar o difundir información falsa sobre personas LGTBI.

6. Discriminación en el ámbito laboral y educativo

- **Negativa de oportunidades:** Limitar el acceso a empleo, promociones, programas educativos o formación debido a la orientación sexual o identidad de género.

- **Infravaloración de sus capacidades o cualquier habilidad intelectual:** Asignación de tareas o responsabilidades inferiores a las de su categoría profesional o capacidades; asignación de tareas sin sentido o con plazos imposibles de alcanzar.
- **Ambiente hostil:** Creación de un entorno de trabajo o estudio intimidante, hostil o humillante.
- **Presenciar o ser conocedor/a de cualquiera acción intimidatoria, acosante y/o discriminatoria y no denunciarla:** mediante los mecanismos puestos a disposición para prevenir o minimizar su impacto, impidiendo o entorpeciendo la intervención organizacional.

7. Discriminación institucional

- **Legislación discriminatoria:** Leyes y regulaciones que niegan derechos o imponen desventajas a personas en base a su orientación sexual o identidad de género.
- **Falta de protección legal:** Ausencia de leyes que protejan explícitamente contra la discriminación y el acoso por motivos de orientación sexual e identidad de género.

5. ¿QUIEN DEBE DENUNCIAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN DIRIGIDA A UNA PERSONA DEL COLECTIVO LGTBI?

La denuncia puede presentarse por la **persona afectada** o **por quien ésta autorice**.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, **se debe incluir su consentimiento expreso** e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

El consentimiento expreso e informado, **podrá responder al siguiente formato** o al que considere la persona afectada siempre y cuando se garanticen los datos que a continuación se describen:

Yo, ____ (nombre completos de la persona afectada) _____
 con DNI ____ (DNI completo de la persona afectada) _____,
 autorizo a ____ (nombre completo de la persona autorizada) _____
 con DNI ____ (DNI completo de la persona autorizada) _____, a que se comunique con la
 Comisión LGTBI con fines a poner de manifiesto mi ____ (escoger entre queja/denuncia) _____
 sobre ____ (resumen) _____

FDO: (Firma de la persona afectada)

6. CANAL DE COMUNICACIÓN INTERNO.

FASE 1 NOTIFICACIÓN	FASE 2 INVESTIGACIÓN	FASE 3 VALORACIÓN	FASE 4 INTERVENCIÓN	FASE 5 SEGUIMIENTO
Comunicación de los hechos	Recabar información	Resolución positiva o negativa	En caso de resolución positiva, medidas de protección víctima; medidas disciplinarias personas acosa	Evaluación de la evolución

FASE 1 NOTIFICACIÓN

Verbal: Se podrá comunicar a cualquiera de las personas que conforman la Comisión Garante de la Diversidad:

- **Bernabé Blanco – Gerente**
De forma telefónica: 926 512 120 ext. 125
De forma presencial: posibilidad de desplazamiento.
- **M^a José López – Recursos Humanos**
De forma telefónica: 926 512 120 ext. 104
De forma presencial: posibilidad de desplazamiento.
Disponibilidad inmediata Lunes y Miércoles en Tomelloso.
Disponibilidad inmediata Martes y Jueves en La Solana.
- **Alicia Ponce – Representante Legal y Sindical**
De forma telefónica: 926 512 120 ext. 135
De forma presencial: posibilidad de desplazamiento.
- **M^a Juli González Representante Legal y Sindical**
De forma telefonica: 926 512 120 ext. 126
De forma presencial: posibilidad de desplazamiento.

Escrita: Se podrá comunicar a través del canal denuncia que se encuentra en la página web de Afas



FASE 2 INVESTIGACIÓN

La Comisión Garante de la Diversidad, **designará a uno de sus componentes como personal principal de referencia para la presunta víctima**. Tal hallazgo, le será comunicado a la presunta víctima, a fin de crear un entorno de acompañamiento, confidencialidad y seguridad de la misma.

La persona seleccionada de la Comisión Garante de la Diversidad, se encargará de entrevistarse con la presunta víctima, las personas presuntamente implicadas y personas del entorno organizacional, a fin de **poder recabar toda la información** y datos posibles que revelen los sucesos.

Se establecerán medidas preventivas en favor de la presunta víctima, siempre y cuando, la Comisión Garante de la Diversidad así lo estime necesario, hasta que se produzca la valoración e intervención organizacional. Tales medidas, serán comunicadas a la presunta víctima y al resto de presuntas personas implicadas, con fines a protegerla y evitar riesgos derivados.

Estas medidas consistirán en:

- Facilitar flexibilidad horaria.
- Facilitar cambios de turno.
- Y en caso de ser posible, se producirá cambio de centro de la persona presunta implicada, y si no fuera posible, se producirá el cambio de centro de la presunta víctima.

FASE 3 VALORACIÓN

La persona seleccionada de la Comisión Garante de la Diversidad, se encargará de compartir la información recabada con el resto de personas que conforman la Comisión Garante de la Diversidad.

La comisión decidirá, mediante informe escrito, en un plazo mínimo de 15 días:

- **Si ha existido situación de acoso** – Siguiente fase del protocolo.
- **Si no ha existido situación de acoso** – Finaliza protocolo – Con comunicado a las personas DIRECTAMENTE implicadas en el proceso.
- **Archivo de la comunicación**, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe de oficio la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

Esto dará lugar a la Finalización del protocolo – Con comunicado a las personas DIRECTAMENTE implicadas en el proceso.

- **Derivar a un organismo competente**, que nos apoye en la gestión del caso, cuando sea una temática que por falta de competencia o complejidad lo requiera, hasta llegar a una conclusión firme de existencia o inexistencia de situación de acoso.

FASE 4 INTERVENCIÓN

Comunicación a la víctima y a la persona que realiza el acoso, del informe de valoración, que contendrá:

- Resolución, que contenga: descripción de los hechos, valoración del caso, metodología empleada, resultados de la investigación (sin identificar a las personas entrevistadas o que aporten testimonios u otras pruebas esclarecedoras).
- Estado de las medidas preventivas (si permanecen o se eliminan).
- Medidas firmes que se llevarán a cabo, expuestas a continuación.

Se tomarán medidas por parte de la Dirección Empresarial y Recursos Humanos de penalización a la persona que realiza el acoso y de protección a la víctima:

Medidas de penalización dirigidas a la persona que realiza el acoso:

- Medidas disciplinarias de acuerdo al Convenio Colectivo de aplicación y la normativa del centro en función de la gravedad de los hechos.
- Recibir formación específica educativa y sensibilizadora en sexo, género y diversidad; técnicas de comunicación y resolución de conflictos.

Medidas de protección dirigidas a la persona que haya resultado víctima:

- Se facilitará información y el apoyo necesario para conocer y/o utilizar recursos adicionales de protección y acompañamiento específico, tales como:

NACIONALES

- Servicio de atención LGTBI público: ARCOÍRIS 028
- Correo electrónico del servicio 028:
028-online@igualdad.gob.es
- Chat online 028: <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgltgbi/>
- Mapa de recursos en toda España: <https://wrlgtbi.igualdad.gob.es/recursos-lgtbi/search/SearchForm.action;jsessionid=EDFB3D86D40A11B763672EA14B515545.worker2>

CCAA:

- Servicio de At. Integral a personas LGTBI en CLM: <https://lgtbi.castillalamancha.es/servicio-de-atencion-personas-lgtbi>
- Asociación PLuRaL LGTBI+ Mancha Centro: <https://plurallgtbi.org/>

LOCALES:

- Directorio de asociaciones LGTBI Diputación de Ciudad Real: <https://www.dipucr.es/lgtbi/directorio-asociaciones-LGTBI>

Se tomarán medidas por parte de Recurso humanos, dirigidas a educar y sensibilizar en sexo, género y diversidad a toda la plantilla, con la finalidad de prevenir y crear un ambiente de trabajo inclusivo y neutro:

Medidas de educación/sensibilización dirigidas a la plantilla:

- Promover formación y educación en el ámbito de la igualdad de oportunidades y diversidad.
- Difusión de información sensibilizadora.
- Realización de encuestas de clima con preguntas concretas sobre igualdad de oportunidades y diversidad.

FASE 5 SEGUIMIENTO

- Fijar entrevistas periódicas con la persona que realiza el acoso. que evalúen la evolución.
- Fijar entrevistas periódicas con la víctima, para hacer un seguimiento de su estado emocional, contextual, etc.

7. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

Elaboran, negocian, acuerdan el presente protocolo, las personas que conforman la Comisión Garante de la Diversidad.

En Tomelloso, a 22, del Enero, de 2025



