DOCUMENTO 02 DE 05

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

Forma parte del conjunto planificado de medidas. Puede ser propio o el protocolo general de acoso ampliado.

REAL DECRETO 1026/2024, ART. 8.4 Y ANEXO II

Empresa (razón social)

CIF

1. Declaración de principios

La empresa no tolera ninguna conducta de acoso o violencia por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La dirección se compromete a prevenirlas, a investigar con rapidez toda denuncia y a proteger a quien denuncia y a quien colabora.

2. Ámbito

Toda la plantilla, el personal de ETT, las personas en prácticas y las candidaturas; y, cuando la conducta se produzca en el trabajo, también clientes, proveedores y visitas.

3. Conductas

- Insultos, burlas, chistes o comentarios sobre la orientación, la identidad o la expresión de género.
- Revelar la orientación o la identidad de una persona sin su consentimiento.
- Negarse a usar el nombre o el trato que indica una persona trans, de forma reiterada.
- Aislar, excluir o asignar tareas por ser una persona LGTBI.
- Agresiones físicas, amenazas o acoso sexual.

4. Cómo se denuncia

Correo o canal para denuncias

Plazo del informe (días hábiles que se acuerden)

Comisión que instruye (cargos, uno por línea)

5. Procedimiento

1. Recepción de la denuncia, verbal o escrita, y acuse en 2 días hábiles.
2. Medidas cautelares si hacen falta: separar a las personas, cambiar turnos, sin perjuicio para quien denuncia.
3. Investigación con entrevistas a las partes y testigos, con confidencialidad.

4. Informe con conclusiones y propuesta de medidas en el plazo indicado.
5. Resolución de la dirección y comunicación a las partes.
6. Seguimiento del caso y apoyo a la víctima.

6. Garantías

- Confidencialidad y protección de los datos personales.
- Rapidez, imparcialidad y presunción de inocencia.
- Prohibición de represalias contra quien denuncia o colabora.
- Derecho a estar acompañado por una persona de confianza o de la representación.

7. Sanciones

Las conductas probadas se sancionan conforme al régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación, con la calificación (leve, grave o muy grave) que este fije. Si el convenio no las recoge, la empresa propone incluirlas en la próxima negociación.

Convenio y artículo del régimen disciplinario

Localidad

Fecha de aprobación

POR LA EMPRESA

Nombre y cargo

Firma

POR LA PARTE SOCIAL (SI SE NEGOCIA)

Nombre y cargo

Firma

> El plazo del informe no lo fija la norma: el anexo II pide un procedimiento ágil con **los días hábiles que se acuerden**. El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo sirve si se **amplía** para incluir estas conductas con el contenido del anexo II. Da a conocer el canal a toda la plantilla.