PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

SOLTRA GROUP

INDICE

1.	Presentación.	Pag. 2
2.	Declaración de principios.	Pag. 3
3.	Ámbito de aplicación.	Pag. 4
4.	Definiciones.	Pag. 5
5.	Medidas de prevención.	Pag. 7
6.	Denuncia de la situación de acoso.	Pag. 8
7.	Procedimiento de actuación.	Pag. 9
8.	Tipificación.	Pag. 14
9.	Seguimiento y evaluación del protocolo.	Pag. 14

1. Presentación.

SOLTRA (Solidaridad y Trabajo Virgen del Camino) se fundó en el año 2000 en La Virgen del Camino, León, con el objetivo de crear puestos de trabajo para el colectivo de personas con discapacidad permitiéndoles participar en el esfuerzo de empresas e instituciones por generar riqueza. Conscientes de estos valores es su objetivo avanzar en la protección de los derechos de las personas LGTBI, mediante la inclusión de propuestas específicas en materia de igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Asimismo, impulsamos la obligatoriedad de establecer protocolos para prevenir y combatir la LGTBIfobia en el ámbito laboral.

Con la implementación de este protocolo, buscamos promover la igualdad y consolidar los derechos de las personas LGTBI dentro de nuestra organización. Este protocolo será una herramienta para establecer mecanismos de prevención del acoso y situaciones potencialmente acosadoras. Además, subrayamos la importancia de la formación y sensibilización tanto para la dirección de la entidad como para la representación legal y el personal, y facilitamos la implementación de mecanismos para la denuncia y los procedimientos correspondientes.

Somos conscientes de que "identificar el problema facilita encontrar la solución", por lo tanto, es crucial identificar las conductas LGTBIfóbicas y negociar procedimientos claros y compartidos para erradicarlas. Este protocolo está diseñado para proporcionar a los comités de entidad, a las direcciones y a los trabajadores/as la herramienta adecuada para prevenir, evitar y sancionar conductas discriminatorias, vejatorias y/u ofensivas.

2. Declaración de principios.

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 la Constitución española. En el contexto de la Unión Europea, se ha establecido un marco legal para proteger a los trabajadores y trabajadoras contra la discriminación por orientación sexual. Dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros son relevantes: 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 otro lado, el Estatuto de los Trabajadores establece el derecho al respeto a la intimidad y a la dignidad de toda persona trabajadora, incluyendo protección contra ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Así mismo 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 y la reciente publicación del 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 las personas LGTBI en las empresas cuyo objeto es 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.

El objetivo del presente protocolo es dar cumplimiento a las citadas leyes estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales {en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Solidaridad y Trabajo Virgen del Camino (SOLTRA) pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación.

3. Ámbito de aplicación.

I. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en SOTRA, 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 la empresa.

II. También debe ser de aplicación a los trabajadores y los trabajadores de las empresas subcontratadas por SOLTRA siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

III. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de SOLTRA pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

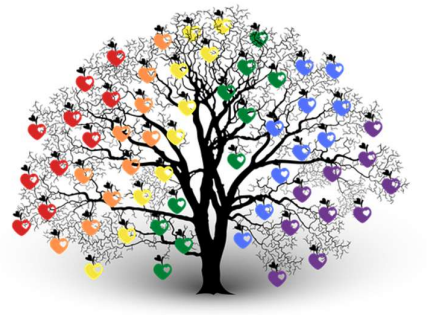
4. Definiciones.

Cualquier conducta que tenga como objetivo o resulte en menoscabar la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona basada en su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerada como acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y constituirá un acto discriminatorio.

La discriminación directa ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación similar debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Mientras que la discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio, interpretación o práctica aparentemente neutral resulta en una desventaja particular para personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales en comparación con aquellas que no lo son.

La orden de discriminar se refiere a cualquier instrucción que implique discriminación, ya sea directa o indirecta, por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Por otro lado, la represalia discriminatoria se refiere al trato adverso o efecto negativo que recibe una persona como consecuencia de presentar una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso con el fin de prevenir, reducir o denunciar la discriminación o acoso que ha sufrido.

En cuanto al sujeto activo, se pueden identificar tres tipos de acoso: el acoso descendente, donde el autor o autora tiene autoridad jerárquica sobre la víctima (por ejemplo, de un jefe/a hacia un subordinado/a); el acoso ascendente, donde el autor o autora está subordinado jerárquicamente a la víctima (por ejemplo, de un subordinado/a hacia un jefe/a); y el acoso horizontal, donde tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (por ejemplo, entre compañeros/as de trabajo).



Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es 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.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una mujer o a un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.
- Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo

5. Medidas de prevención.

Con el propósito de prevenir el acoso y las posibles situaciones que lo puedan provocar, se implementarán las siguientes medidas:

1. Se pondrá a disposición de todo el personal de SOLTRA a través de los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo de la empresa, así como en la página web. Asimismo, se informará de su existencia al personal recién incorporado dentro del documento de acogida.

2. Se incluirá la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la entidad.

3. La representación de las personas trabajadoras participará activamente en el apoyo y promoción de los acuerdos de sensibilización para prevenir el acoso por razones de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

4. Se fomentará un ambiente de trabajo basado en el respeto y la corrección, promoviendo entre todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

5. Se facilitará la integración del personal de nueva incorporación, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento no solo durante su proceso inicial de integración, sino también posteriormente. La entidad considerará las circunstancias personales o culturales de los trabajadores/as para contribuir a su integración.

6. Se prohibirán insinuaciones o manifestaciones que contradigan los principios mencionados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y actitudes. Se eliminarán cualquier tipo de contenido, como imágenes, carteles o publicidad, que promueva la LGTBIfobia.

7. Se garantizará la privacidad en todos los espacios públicos.

6. Denuncia de situación de acoso.

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

- ✓ Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- ✓ 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.
- ✓ El comité de empresa de SOLTRA, siempre que acrediten, para ello el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
- ✓ Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La reclamación o denuncia deben ser presentada por escrito y entregadas bien al departamento de RRHH de SOLTRA, departamento de la Unidades de apoyo o a través del canal de denuncias que SOLTRA tiene a disposición de su página web, que garantiza la protección de la víctima.

7. Procedimiento de actuación.

Composición.

Para la atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se formará un Equipo de Referencia- Comisión Instructora de carácter permanente e interno. Su finalidad será la investigación, instrucción y seguimiento de los casos y estará integrada por tres personas entre:

◊ Técnico en Prevención perteneciente a los servicios de prevención con la especialidad de "Ergonomía y Psicosociología Aplicada".

◊ Técnicos de Recursos Humanos.

◊ Técnico de la Unidad de Apoyo.

Tanto la persona denunciante y/o persona denunciada, podrán solicitar expresamente y por elección propia ser acompañadas por un representante legal de las personas trabajadoras durante la audiencia ante la comisión instructora. Este representante estará obligado a garantizar la máxima confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiera tener acceso por acompañar a la persona denunciante o denunciada.

Funciones de la comisión instructora.

- Brindar 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 que sean comunicadas.
- Realizar la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, disponiendo de los medios adecuados proporcionados por la entidad y teniendo acceso a toda la información relevante. Asimismo, la Comisión debe contar con libre acceso a todas las áreas de trabajo y la colaboración de todo el personal según sea requerido. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personas las medidas cautelares que considere apropiadas.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el presunto acoso investigado, que incluirá los medios de prueba, los agravantes o atenuantes posibles, y, en su caso, las acciones disciplinarias recomendadas dentro del ámbito de la entidad.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como resultado de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones contempladas en este protocolo.

Principios rectores y garantías del procedimiento.

a) Respeto y protección a las personas: Es fundamental proceder con discreción para salvaguardar la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las acciones o diligencias deben llevarse a cabo con la máxima prudencia y respeto hacia todas las partes involucradas, quienes en ningún caso deben ser tratadas de manera desfavorable por esta razón. Aquellas personas implicadas que lo requieran tienen derecho a ser asistidas por un representante o asesor en cualquier momento durante el procedimiento.

b) Confidencialidad: Todos los involucrados en el proceso deben mantener una estricta confidencialidad y reserva, sin transmitir ni divulgar información sobre las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe informar expresamente a todas las partes involucradas sobre esta obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y celeridad: La investigación y resolución de la conducta denunciada deben llevarse a cabo sin demoras injustificadas, de manera que el procedimiento pueda completarse en el menor tiempo posible, respetando siempre las garantías adecuadas.

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

e) Restitución de las víctimas: En caso de que el acoso haya resultado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la entidad debe restaurarlas en las mismas condiciones previas si así lo solicita la víctima.

f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la entidad, de oficio o a solicitud de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de sus miembros o de la propia víctima, deberá tomar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados. Estas medidas pueden incluir asistencia psicológica, protección personalizada a la víctima u otras formas de apoyo necesarias para su total recuperación. Cualquier medida adoptada en este sentido deberá contar con 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 registro en el expediente del caso.

g) Prohibición de represalias: Se prohíben explícitamente las represalias contra aquellas personas que presenten una denuncia, testifiquen o participen en una investigación sobre acoso.

Intervinientes.

- La persona denunciante, quien, al tener conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- La víctima, que puede o no ser la misma persona denunciante, y es aquella que ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso.
- El Equipo de referencia- Comisión Instructora de atención al acoso por ratón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano encargado de recibir e investigar la denuncia, así como de proponer las medidas correspondientes.
- La dirección de la entidad, responsable de tomar las medidas mencionadas.

Desarrollo del procedimiento.

Para iniciar este proceso, se debe presentar un escrito y entregar el mismo bien al departamento de RRHH de SOLTRA, departamento de la Unidades de apoyo o a través del canal de denuncias que SOLTRA tiene a disposición de su página web. Este escrito debe incluir el nombre completo del denunciante, los de la persona afectada (si difieren de los del

denunciante), así como los de la persona denunciada. Además, se deberán detallar los hechos, fechas, duración, frecuencia, lugares donde ocurrieron y cualquier prueba relevante, como documentos o testimonios.

Las partes que lo reciban en el plazo de 48 horas se lo remitirán al Equipo de referencia-Comisión Instructora habilitada a tal efecto, disponiendo esta comisión de tres días hábiles para reunirse y comenzar las investigaciones preliminares. Durante este proceso, la Comisión seguirá estas pautas:

I. Reevaluar la necesidad de tomar medidas cautelares, como separar temporalmente a las partes involucradas durante la investigación. En caso necesario, solicitar a la dirección de la entidad que tome estas medidas.
II. Recopilar toda la información relevante sobre el entorno de las partes implicadas.
III. Determinar quiénes deben ser entrevistados, priorizando las sugerencias de la persona afectada y la persona denunciada.
IV. Realizar entrevistas, obteniendo el consentimiento expreso y por escrito de los entrevistados para acceder a la información necesaria. Se garantizará la confidencialidad de las declaraciones y actas.
V. Documentar todas las reuniones y entrevistas, manteniendo la confidencialidad total. Estas actas serán firmadas por los participantes y quedará en posesión de la Comisión.
VI. Establecer las pruebas a practicar, determinando el procedimiento para obtenerlas y asegurando su custodia adecuada.

Una vez concluida la fase de instrucción, la Comisión Instructora de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género elaborará un informe sobre el presunto acoso investigado. Este informe contendrá las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, y hará llegar a la Dirección de la entidad las recomendaciones oportunas para que tome una de las siguientes medidas:

- Si así lo estima oportuno; medidas disciplinarias a la persona acosadora, detallando la infracción cometida, la sanción correspondiente y su grado de gravedad. En caso de que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se

sugerirán medidas apropiadas para evitar que la víctima y el agresor compartan el mismo entorno laboral.

- Cierre del expediente si se determina que los hechos investigados no constituyen acoso según lo establecido en el protocolo o cuando se carezcan de los suficientes medios de prueba de tal forma que impidan determinar la veracidad de las acusaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Se proporcionarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada (si difiere de la denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la entidad, a la Comisión Instructora de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Tanto la fase de instrucción como la redacción del informe por parte de la Comisión tienen un plazo máximo de quince días hábiles.

Por último, la comisión Instructora de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género supervisará la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones relacionadas con casos de acoso, y será informada sobre estos aspectos por parte de la dirección de la entidad.

Medidas complementarias.

Si se confirma la presencia 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 sugerir la implementación de las siguientes medidas adicionales:

- Realizar modificaciones en las condiciones laborales, previo consentimiento de la persona acosada, que puedan favorecer su recuperación.
- Establecer medidas de vigilancia para proteger a la persona acosada.
- Reiterar los estándares éticos y valores de la entidad.

8. Tipificación.

Los actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como los comportamientos contrarios a libertad sexual de las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

9. Seguimiento y evaluación.

El equipo de referencia- Comisión Instructora llevará un control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar informes de seguimiento.

SOLTRA GROUP

TELÉFONO
+34 987 300 731

MAIL
info@soltra.org

DIRECCIÓN
C/ Monseñor Ramón Zubieta 9
24198 - La Virgen del Camino (León)