

PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

Conforme a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre

Historial	Fecha
Aprobación por Comisión de Código de Conducta, Cumplimiento y Legal	10.2.2026
Aprobación por Comisión Permanente	12.3.2026
Aprobación por Comisión de Igualdad	05/06/2026
Aprobada nueva versión en Comisión permanente	11.6.2026
Aprobación por Junta Directiva	16.6.2026

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. MEDIDAS PLANIFICADAS	5
4. PROCEDIMIENTO	7
4.1. Principios del procedimiento.....	7
4.2. Presentación de quejas y/o denuncias	8
4.3. Mediación.....	8
4.3.1. De la celeridad de la mediación	8
4.4. Procedimiento de instrucción	9
4.4.1. Inicio del procedimiento, denuncia previa y adopción de medidas cautelares.....	9
4.4.2. La Comisión Instructora	9
Pautas para la Comisión Instructora	10
4.4.3. Conclusión del procedimiento	11
5. RESOLUCIÓN Y APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	11
6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	12
7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.....	13
8. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN	13
9. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	14
10. INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS	14
ANEXO I. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS SOBRE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+	16

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Plataforma de ONG de Acción Social manifiesta su compromiso firme con la tolerancia cero ante cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, considerando que esta postura es esencial para garantizar el respeto mutuo, la dignidad y la seguridad de todas las personas en el entorno laboral. En este marco, el presente Protocolo tiene como finalidad prevenir, detectar y abordar situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI+, así como fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la aceptación y el apoyo a la diversidad sexual y de género.

El presente Protocolo se configura como una de las medidas planificadas por la Plataforma de ONG de Acción Social para prevenir, identificar y dar respuesta a cualquier situación que suponga una vulneración de los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. A tal efecto, se establecen procedimientos claros, accesibles y eficaces que permitan una intervención adecuada y una resolución diligente de los casos detectados. El Protocolo forma parte de un conjunto más amplio de medidas planificadas que la Plataforma de ONG de Acción Social implementa de forma coordinada.

Este compromiso no responde únicamente a la obligación de cumplir con la normativa legal vigente, sino que se integra en una estrategia institucional más amplia, en consonancia con otras iniciativas ya adoptadas, como el Código de Conducta, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención y Denuncia del Acoso Sexual, del Acoso Moral y del Acoso por Razón de Género. Todas estas herramientas comparten un objetivo común: promover un entorno laboral saludable, justo y libre de cualquier tipo de violencia o discriminación, favoreciendo el bienestar integral de las personas trabajadoras y prestando especial atención a aquellos colectivos que puedan encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad.

Las distintas iniciativas estratégicas de la Plataforma de ONG de Acción Social son de aplicación a la totalidad del personal, reconociendo su diversidad y heterogeneidad. En el caso específico de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+, se garantizará el acceso a permisos y derechos laborales en igualdad de condiciones, sin discriminación alguna por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

En consecuencia, la Plataforma de ONG de Acción Social se compromete a la implantación efectiva de las medidas planificadas, de las que el presente Protocolo forma parte, así como a su difusión, seguimiento y actualización periódica, asegurando que todas las personas que integran la entidad conozcan tanto sus derechos como los mecanismos de protección y apoyo puestos a su disposición. Asimismo, se garantiza la formación continua del personal en materia de diversidad, igualdad y no discriminación, con el fin de que todas las personas actúen con la sensibilidad, el conocimiento y la responsabilidad necesarios ante cualquier situación de acoso o violencia.

Teniendo en cuenta que los derechos a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual, la expresión de género y al trabajo se encuentran garantizados por la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, el

Estatuto de las Personas Trabajadoras y la legislación laboral y autonómica vigente, y considerando asimismo las graves repercusiones que estas situaciones pueden tener sobre la salud, la Plataforma de ONG de Acción Social afirma que no se tolerará ninguna forma de acoso o violencia en el ámbito de aplicación de la entidad. En consecuencia, las conductas constitutivas de acoso y violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral serán sancionadas de forma contundente.

Mediante el presente Protocolo se regula un procedimiento de actuación específico para la gestión y resolución de reclamaciones y denuncias relacionadas con el acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, garantizando la confidencialidad, la imparcialidad y el respeto a los derechos de todas las personas implicadas. Este procedimiento irá acompañado de las acciones formativas e informativas necesarias para asegurar que toda persona integrante de la Plataforma de ONG de Acción Social sea consciente de la obligación de actuar con el máximo respeto a los derechos fundamentales y al principio de convivencia libre de violencia, conforme a la normativa comunitaria, constitucional, autonómica y laboral aplicable.

El presente Protocolo responde a la normativa recogida en 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 lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI+), desarrollada en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se regula el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Finalmente, la Plataforma de ONG de Acción Social establece como principio fundamental que toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, así como a la plena salvaguarda de sus derechos laborales. Resulta imprescindible consolidar políticas de igualdad y no discriminación en el conjunto de la plantilla, fomentar la concienciación colectiva frente a estas problemáticas y mejorar de forma continua las condiciones de trabajo, elevando el nivel de protección de la seguridad y la salud tanto física como psíquica de las personas trabajadoras y voluntarias. Solo mediante un compromiso compartido será posible garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las pautas de prevención y atención ante situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI+ en el entorno laboral.

Será de aplicación a las personas que trabajan en la entidad, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la Plataforma de ONG de Acción Social. También se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, así como a personas voluntarias, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El Código de Conducta de la Plataforma de ONG de Acción Social desarrolla de manera más extensa el ámbito de aplicación. En virtud de dicho Código, el Protocolo será de aplicación a:

- El Equipo Humano, considerado en su globalidad, lo que incluye a las personas vinculadas mediante contrato laboral, a quienes realizan prácticas en la entidad y a las personas dadas de alta como voluntarias.
- Las personas que integran los órganos de gobierno, unipersonales y colegiados, así como las estructuras de apoyo a los mismos: personas comisionadas, delegadas y miembros de las comisiones, grupos de trabajo y redes.
- Las personas colaboradoras en calidad de proveedoras de servicios profesionales que realicen labores relacionadas con la elaboración de estudios e investigaciones científicas, la asesoría jurídica, las acciones de comunicación y otras análogas. En su caso, se dará traslado del suceso a la empresa correspondiente, a fin de que adopte las medidas que considere oportunas.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, atendiendo a:

- El marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios telemáticos (acoso virtual o ciberacoso).
- Los lugares de trabajo proporcionados por la entidad, incluidos los lugares de celebración de eventos y similares.

3. MEDIDAS PLANIFICADAS

La Plataforma de ONG de Acción Social desarrollará una serie de medidas planificadas para prevenir y erradicar el acoso y la violencia contra las personas LGTBI+. Dichas medidas son las siguientes:

- a. Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso y violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.
- b. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación. Los acuerdos de la Plataforma de ONG de Acción Social recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, con referencia expresa a la orientación e identidad sexual y a la expresión de género.
- c. Acceso al empleo. La Plataforma de ONG de Acción Social contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de quienes participen en los procesos de selección. Se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, con mayor atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
- d. Clasificación y promoción profesional. Los acuerdos de la Plataforma de ONG de Acción Social regularán criterios para la clasificación, la promoción profesional y los

ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos —entre otros, los de cualificación y capacidad— y garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.

- e. Formación, sensibilización y lenguaje. La Plataforma de ONG de Acción Social integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, los puestos directivos y las personas trabajadoras con responsabilidad en la gestión de personas. Se fomentarán, asimismo, medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- f. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello, se garantizará la protección ante comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del presente Protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo.
- g. Permisos y beneficios sociales. Los acuerdos laborales atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. En este sentido, se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
- h. Régimen disciplinario. Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo transversal.

A tal fin, la Plataforma de ONG de Acción Social informará a todas las personas de su centro de trabajo sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, así como sobre la existencia del presente Protocolo.

Asimismo, la Plataforma de ONG de Acción Social asume la obligación de dar a conocer a las personas beneficiarias, a las entidades socias y a las entidades suministradoras la política de la Plataforma de ONG de Acción Social para combatir el acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral y, en particular, la existencia del presente Protocolo.

4. PROCEDIMIENTO

A continuación, se señalan las pautas a seguir en los supuestos de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de las vías administrativas o judiciales correspondientes.

Este procedimiento de actuación determinará cómo se presenta una denuncia y/o queja y el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

4.1. Principios del procedimiento

Las conductas de acoso y violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral de la Plataforma de ONG de Acción Social están prohibidas y son inaceptables.

Ante estas conductas, la Plataforma de ONG de Acción Social en su conjunto, y en particular la Comisión de Código de Conducta, Cumplimiento y Legal, y la Comisión de Igualdad, se comprometen —con el fin de proteger la dignidad de las personas trabajadoras y en aras a mantener un ambiente laboral respetuoso— a impulsar el presente procedimiento bajo los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento:

- Diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que deberán ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el presente Protocolo. ****Comentario Patricia: Agilidad y diligencia es lo mismo. Por favor, no alarguemos el texto innecesariamente**.**
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva, y 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 la situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona afectada.
- Contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas implicadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la Plataforma de ONG de Acción Social deberá 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 denuncia o comunicación por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso o violencia contra las personas LGTBI+.

4.2. Presentación de quejas y/o denuncias

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por terceros, mediante el procedimiento acordado al efecto en el canal de denuncias de la Plataforma de ONG de Acción Social. <https://www.plataformaong.org/canaldedenuncias.php>.

Las denuncias serán recepcionadas por el despacho externo que gestiona el canal, que determinará si existen indicios suficientes para iniciar la mediación o, en su caso, el procedimiento de instrucción.

En el plazo de siete días naturales, contados a partir de la presentación de la queja o denuncia, la persona denunciante deberá recibir confirmación de que su queja o denuncia ha sido recibida en el canal de denuncias y de que esta se está tramitando por parte del despacho externo que gestiona el canal de denuncias.

4.3. Mediación

El objetivo de la mediación es evitar la vulneración de los derechos de las personas trabajadoras, voluntarias y de las personas relacionadas con la Plataforma de ONG de Acción Social.

En el supuesto de que se estime que la conducta no es constitutiva de delito, pero sí supone un conflicto que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI+, se designará una persona mediadora, de entre las personas que integran la Comisión Instructora, que iniciará un procedimiento confidencial y ágil de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo, a tal fin, acceder al centro de trabajo en cualquier momento y recabar las declaraciones de quienes considere necesario.

La persona mediadora instruirá un expediente, para lo cual podrá entrevistarse tanto con la víctima como con la presunta persona agresora, con la finalidad de esclarecer la situación de acoso o violencia.

Si la persona mediadora concluye que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, informará a la víctima de la posibilidad de iniciar el procedimiento de instrucción e investigación de la denuncia

4.3.1. Celeridad de la mediación

La mediación se desarrollará de manera ágil y preferente. Se debe dar credibilidad a la persona que presenta la queja y tiene la obligación de proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas, así como de valorar la denuncia de forma diligente. A tal efecto, y al inicio del procedimiento, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, con la finalidad de documentar los casos.

En el plazo de siete días naturales, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizada la mediación con la elaboración de un informe. Solo en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días naturales adicionales.

Del resultado de la mediación, la persona mediadora dará conocimiento inmediato a la dirección de la Plataforma de ONG de Acción Social y a la representación del personal en materia de igualdad. También dará conocimiento inmediato a la Comisión de Igualdad y a la Presidencia, quien informará a la Comisión Permanente y a la Junta Directiva de la Plataforma de ONG de Acción Social.

4.4. Procedimiento de instrucción

4.4.1. Inicio del procedimiento, denuncia previa y adopción de medidas cautelares

El procedimiento se iniciará con la constitución de la Comisión instructora, cuando en la valoración inicial se estime que existen indicios de delito, cuando el informe de la mediación así lo considere, o cuando solicite la presunta víctima que se eleve a la Comisión Instructora, con independencia de que el resultado de la mediación sea constitutivo o no de sanción disciplinaria.

La Comisión Instructora valorará la naturaleza de la denuncia y, si encuentra indicios suficientes, investigará la situación denunciada. Se comunicará la presentación de la denuncia a la persona denunciada, y actuará con diligencia y protegiendo la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

La Comisión Instructora instará a la dirección de la Plataforma de ONG de Acción Social para que, en su caso, adopte medidas cautelares pertinentes. Entre ellas se encuentran, siempre que sea factible, el alejamiento inmediato de la persona denunciante y de la persona denunciada, con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, así como un cambio de turno si ello fuera posible. Estas medidas no podrán en ningún caso suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni una modificación sustancial de las mismas. Además, se informará a la presidencia de la Plataforma de ONG del inicio del procedimiento.

4.4.2. La Comisión Instructora

La Comisión Instructora es el órgano constituido para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. Estará integrada por:

- La persona Agente de Igualdad, quien asumirá la presidencia de la Comisión Instructora en el momento de la denuncia.
- La persona que ejerce la Dirección de la Plataforma de ONG de Acción Social.
- Una persona del equipo técnico de la Plataforma de ONG de Acción Social que cuente con los conocimientos suficientes en cuestiones de igualdad.

La identidad y el puesto que ocupan en la Plataforma de ONG de las personas que forman la Comisión Instructora se dará a conocer a todo el personal de la Plataforma de ONG de Acción Social, así como la forma en que podrá contactar con ellas.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidas por otras personas de la Plataforma de ONG de Acción Social con funciones iguales o similares, si se da alguna de las siguientes incompatibilidades en relación con la persona denunciante o con la persona denunciada: relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o relación de amistad o enemistad manifiesta.

Quienes integren la Comisión Instructora se comprometen a observar el secreto profesional, la imparcialidad y el respeto en todos los casos que se traten en el seno de la misma. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar en todo momento la confidencialidad, la intimidad y la dignidad de las personas involucradas. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

La Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, sin que en ningún caso puedan suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni una modificación sustancial de las mismas.

La persona denunciada será escuchada, garantizando el principio de presunción de inocencia y su derecho a la defensa, pudiendo ofrecer las explicaciones y/o alegaciones que considere convenientes.

Pautas para la Comisión Instructora

- Si se recibe una denuncia por acoso, se deberá convocar a la Comisión Instructora en un plazo máximo de cinco días naturales desde la finalización del proceso de mediación.
- En la primera sesión se nombrará a la persona que ejercerá la secretaría de la Comisión Instructora.
- De la constitución de la Comisión Instructora y de todas sus reuniones se levantará acta, que deberá estar firmada por todas las personas que la integren.
- La Comisión Instructora es responsable de la custodia de la documentación generada. Los testimonios y declaraciones serán codificados para preservar la confidencialidad del proceso y la intimidad de las personas involucradas (por ejemplo: EXP 1/2012.11.10.2012).
- La instrucción del procedimiento estará documentada y se entrevistará a las personas implicadas.
- Se emitirá un informe con el resultado de la instrucción, entregando copia a las partes, en el plazo máximo de un mes desde la constitución de la Comisión Instructora.
- En el informe final se recogerán las conclusiones y se aplicará la normativa correspondiente.
- Dará audiencia a la persona denunciada y a la persona denunciante por separado. Tanto una como la otra podrán solicitar la presencia de personas integrantes de los órganos de representación de las personas trabajadoras, u otras personas trabajadoras, a efectos de configurar la prueba testifical.

4.4.3. Conclusión del procedimiento

En el plazo máximo de un mes desde la constitución de la Comisión Instructora, esta deberá emitir un informe no vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del Protocolo y, si procede, proponer la apertura del correspondiente expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del Protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas adoptadas, si procede.

Las conclusiones alcanzadas y, en su caso, las circunstancias agravantes observadas en la investigación del supuesto de acoso investigado se trasladarán a la Presidencia, quien informará a la Comisión Permanente y a la Junta Directiva de la Plataforma de ONG de Acción Social, garantizando el anonimato de las personas implicadas.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen o participen en investigaciones de acoso o ciberacoso, ni contra las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo. Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, realizadas con el objetivo de causar un perjuicio a la persona denunciada, serán tratadas como corresponda, sin perjuicio de las acciones que en derecho pudieran corresponder.

5. RESOLUCIÓN Y APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En caso de que la instrucción concluya con la constatación de la existencia de acoso o violencia contra las personas LGTBI+, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario aplicable a la persona denunciada.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o para quienes denunciaron el acoso durante el procedimiento, estas serán restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del inicio del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

Además de las medidas disciplinarias que procedan, como resultado de la investigación, podrán proponerse medidas preventivas para evitar que la situación vuelva a repetirse. La investigación de la situación de acoso o violencia puede proporcionar información relevante para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas de prevención.

6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivos de acoso y violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral son considerados faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Si no existiese convenio colectivo de aplicación o instrumento negociado equivalente, el presente Protocolo proporcionará una clasificación de los actos o conductas atendiendo a su gravedad, siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas muy graves tipificadas en el convenio colectivo, sancionadas con la suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días, la inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso al grupo superior, o el despido disciplinario.

Son circunstancias agravantes las siguientes:

- i. El abuso de la situación de superioridad jerárquica, o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- j. La reiteración de las conductas ofensivas tras haber utilizado la víctima los procedimientos de solución establecidos.
- k. La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución de los actos que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona agresora.
- l. La reincidencia de la persona agresora en la comisión de actos de acoso y violencia contra las personas LGTBI+, de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso moral.
- m. La existencia de dos o más víctimas.
- n. Que la víctima tenga algún tipo de discapacidad.
- o. Que la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- p. La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, los testigos o la Comisión Instructora.
- q. Que las conductas se produzcan durante un proceso de selección o de promoción del personal.
- r. El ejercicio de presiones o coacciones sobre la víctima, los testigos o las personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- s. Que la víctima se encuentre en situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/o o en período de prácticas.

Las sanciones correspondientes, en función del principio de proporcionalidad, serán las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación sobre el presente Protocolo.

7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es necesario garantizar el conocimiento del presente Protocolo por parte de todo el personal laboral y voluntario. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, los siguientes: la entrega del Protocolo junto con el manual de acogida de la Plataforma de ONG de Acción Social, el envío de una circular a todas las personas trabajadoras y voluntarias, y su publicación en el servidor de la Plataforma de ONG de Acción Social para que la plantilla pueda acceder a este documento en cualquier momento.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), se facilitará el acceso al Protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio, a las personas trabajadoras autónomas y a quienes estén dados de alta como voluntarios/os en la Plataforma de ONG de Acción Social. Se procurará que tanto las entidades socias y las personas beneficiarias como las entidades proveedoras conozcan la política de la Plataforma de ONG de Acción Social en esta materia.

8. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

La Plataforma de ONG de Acción Social introducirá las acciones necesarias para ayudar a identificar y prevenir las situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, y fomentará la información y la sensibilización a través del lanzamiento de una campaña informativa destinada a enseñar cómo advertir una situación de acoso o violencia, e informar de los derechos y los recursos con que cuentan las personas trabajadoras y voluntarias.

Asimismo, se impulsará la formación preventiva, comprometiéndose a incluir esta materia en los programas de formación. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la Plataforma de ONG de Acción Social en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles: personas trabajadoras, personal directivo, mandos intermedios, representación legal de las personas trabajadoras y personal especializado en prevención de riesgos laborales.

La representación de las personas trabajadoras en la Comisión de Igualdad participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización en el conjunto de la plantilla.

Cuando se estime necesario, se actualizará la formación de las personas trabajadoras en esta materia —y especialmente la del personal directivo, los mandos intermedios y la representación de los trabajadores y trabajadoras— mediante la programación de cursos formativos específicos.

Los aspectos mínimos que deberán contener estas formaciones son los siguientes:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en los convenios colectivos de aplicación en la entidad o en los acuerdos de empresa, en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del presente Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

9. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será de dos años, tras los cuales se evaluará el cumplimiento de las medidas acordadas, así como los supuestos en los que dichas evaluaciones deberán llevarse a cabo.

Las medidas planificadas deberán revisarse cuando así lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

La Comisión Instructora llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, con el objetivo de elaborar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo en la Plataforma de ONG de Acción Social. Dicho informe se presentará a la Presidencia, a la Comisión de Igualdad, a la Comisión Permanente y a la Junta Directiva.

10. INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

Constatada la existencia de acoso o violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, la Plataforma de ONG de Acción Social pondrá en marcha inmediatamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional de la persona perjudicada y, entre ellas, las siguientes:

- Se informará sobre los servicios públicos disponibles en la comunidad autónoma donde radica el centro de trabajo para garantizar la adecuada protección y recuperación de la víctima.
- Se examinarán con la celeridad necesaria las solicitudes relativas a la concesión de licencias o permisos, y cualquier otra solicitud relacionada con los derechos profesionales de la víctima.
- Se facilitará el acceso a cursos de formación en aquellas materias en las que la persona desempeñe su cargo, con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.
- Se adoptarán cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su restablecimiento, con especial atención al aspecto psicológico.

ANEXO I. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS SOBRE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

De acuerdo con 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+, constituye acoso contra las personas LGTBI+ cualquier comportamiento verbal o físico que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, desagradable, humillante u ofensivo para la persona.

A continuación, se recogen las definiciones previstas en la Ley 4/2023:

- **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.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. Esta 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, siendo gais si son hombres o lesbianas si son mujeres.
 - 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
- **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.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad de género.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **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, gais 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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.

Por otro lado, se detallan a continuación las definiciones de las distintas modalidades de discriminación:

- **Discriminación directa:** Situación en la que se encuentra una persona o grupo en el que se integra, que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más 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, generando una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en el que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se fundamenta en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **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 la relación jerárquica entre la persona agresora y la víctima, se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: la persona agresora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de persona responsable hacia persona subordinada).
- Acoso ascendente: la persona agresora tiene una posición subordinada jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada hacia persona responsable).
- Acoso horizontal: tanto la persona agresora como la víctima tienen una posición de igual rango jerárquico en la relación (entre personas compañeras).

A continuación, se exponen, sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas que podrían ser constitutivas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en el entorno laboral:

- **Conductas verbales**
 - Insultos o comentarios despectivos: uso de términos peyorativos relacionados con la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, como insultos o expresiones degradantes.
 - Burlas o chistes ofensivos: hacer bromas o comentarios sarcásticos sobre la identidad de género, la orientación sexual o la expresión de género de una persona.
 - Rumores o chismes: difundir rumores o especulaciones sobre la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona.
 - Amenazas o intimidación verbal: amenazas directas o indirectas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, como insinuaciones de despido o represalias.
 - Negación de identidad: negarse a utilizar los pronombres correctos o los nombres elegidos intencionalmente, como forma de socavar la identidad de género de una persona. A este respecto, la Plataforma de ONG de Acción Social se compromete a que todas las personas

integrantes de su plantilla incluyan en la firma del correo electrónico los pronombres con los que desean ser referidas.

- **Conductas no verbales**

- Gestos ofensivos: hacer gestos o muecas que sean claramente despectivos hacia las personas LGTBI+, como gestos de rechazo o burla.
- Aislamiento social: excluir intencionalmente a una persona LGTBI+ de actividades sociales, reuniones de equipo o canales de comunicación.
- Señalamientos o miradas despectivas: miradas fijas, despectivas o de rechazo hacia una persona por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Difusión de imágenes ofensivas: compartir o mostrar imágenes, memes o caricaturas que ridiculicen o desprecien a las personas LGTBI+.

- **Conductas físicas**

- Acoso físico: tocar, empujar, golpear o realizar cualquier otro tipo de contacto físico no deseado dirigido a una persona LGTBI+ con la intención de intimidar o agredir.
- Obstaculización del movimiento: interponerse en el camino, bloquear o restringir el acceso a áreas de trabajo o servicios, impidiendo la libre circulación de una persona LGTBI+.
- Daños a pertenencias: destruir, ocultar o dañar objetos personales de una persona LGTBI+ como represalia o acto de intimidación.

- **Conductas de carácter sexual**

- Comentarios sexuales no deseados: hacer insinuaciones sexuales o comentarios inapropiados sobre la orientación sexual o la vida privada de una persona LGTBI+.
- Acoso sexual: realizar avances sexuales no deseados, insinuaciones o propuestas basadas en la orientación sexual o la identidad de género de la persona.
- Exhibición de material sexualmente explícito: mostrar o distribuir material pornográfico o sexualmente explícito en el lugar de trabajo, dirigido a humillar o incomodar a una persona LGTBI+.
- Preguntas invasivas: hacer preguntas inapropiadas o invasivas sobre la vida sexual, la identidad de género o las experiencias personales de una persona LGTBI+.

- **Conductas ambientales**

- Ambiente hostil: crear o permitir un entorno de trabajo en el que se toleren o promuevan actitudes o comentarios homofóbicos, transfóbicos o bifóbicos.
- Políticas discriminatorias: implementar o mantener políticas laborales que excluyan o discriminen explícitamente a personas LGTBI+, como negar beneficios o protección igualitaria.
- Falta de apoyo institucional: negarse a intervenir o adoptar medidas cuando se denuncian casos de acoso o discriminación, perpetuando un entorno inseguro para las personas LGTBI+.
- Ignorar la diversidad: no reconocer o respetar la diversidad en cuanto a orientación sexual, identidad de género o expresión de género en materiales corporativos, políticas o acciones formativas.
- Desigualdad en oportunidades: denegar promociones, capacitaciones o asignación de tareas a personas LGTBI+ debido a prejuicios sobre su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.