

**PROTOCOLO FRENTE AL
ACOSO POR RAZÓN DE
ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO
Y/O EXPRESIÓN DE
GÉNERO EN AIN
EMPRESA DE SERVICIOS
PARA LA
CONSTRUCCIÓN, S.L.U.**

Fecha: enero 2024

Rev.01 - septiembre de 2024 (Firma administrador)

INDICE

1.	JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES.....	3
2.	INTRODUCCIÓN.....	5
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4.	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	7
5.	MEDIDAS PREVENTIVAS	9
6.	ASESORÍA CONFIDENCIAL.....	11
7.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	13
7.1.	QUEJA.....	14
7.2.	PROCEDEMENTO DE DENUNCIA	15
8.	DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS	18
9.	SEGUIMIENTO Y CONTROL	19
10.	FUNCIONES DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL	20
11.	TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	22
12.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	24
12.1.	LGTBIFOBIA	27
13.	MODELO DE DENUNCIA:.....	30
14.	CONSENTIMIENTO	31
15.	CONCLUSIONES	32

1. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

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 tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: 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 otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como cualquiera de las condiciones reflejadas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Por todo ello, **AIN EMPRESA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, S.L.U. (en adelante AIN ESC)** suscribe este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.



Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios

Debido a que se pueden dar casos múltiples/interseccional, este protocolo está relacionado directamente con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse.

Y para que conste el compromiso asumido por la empresa, firma el documento el Administrador de **AIN ESC**,

En A Coruña, a 11 de septiembre de 2024

Firma:

Alberto Núñez Ares

2. INTRODUCCIÓN

AIN ESC aprobó el presente “Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género” con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso por razón de orientación sexual y/o acoso por razón de identidad de género, al ser estas atentatorias de la dignidad y derechos de la persona que los sufre, perjudiciales para el entorno y clima laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas víctimas.

Se define en el mismo, las conductas a prevenir, así como las medidas específicas para la prevención y para dar un canal a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quien fuese objeto de las citadas conductas.

AIN ESC adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización.

Desde **AIN ESC** se solicitará que las empresas subcontratadas/proveedores estén comprometidos con el principio de igualdad y el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso. En el caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa que realice trabajos en **AIN ESC** se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean estas las que tomen las medidas que consideren oportunas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo es aplicable al conjunto de trabajadoras y trabajadores de **AIN ESC** incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

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

La vigencia de este protocolo será la tipificada en la sección correspondiente de medidas del Plan de Igualdad – tendrá una duración standard de 4 años, al igual que el plan.

4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

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 lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersexuales 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 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).

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
3. La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora.
6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBifóbica o incite a la LGTBifobia.
7. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.



8. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, etc).

6. ASESORÍA CONFIDENCIAL

En el seno de la **Comisión de Igualdad** se ha nombrado una **Asesoría confidencial**, que estará formada por las siguientes personas:

- Begoña Prestes Rouco (Técnica de RRHH)
- María Isabel Gómez Louzao (Administrativa)

INCOMPATIBILIDADES:

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Asesoría confidencial por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designada.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Plan de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS:

Se mantendrá la más estricta confidencialidad para proteger a las personas involucradas en el proceso.

Se procurará la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las



circunstancias del puesto de trabajo en el que se encuentre al/ a la presunto/a acosado/a para evitar, en la medida de lo posible, el contacto con el autor del hecho durante la jornada laboral.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, - la víctima, quien en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable, - como al denunciado, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

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

1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. 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.
3. Las organizaciones sindicales con representación en **AIN ESC** siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
4. 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 debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como **anexo**, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Asesoría confidencial por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Asesoría confidencial por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o

menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

Toda persona trabajadora que considere que está sufriendo una situación de acoso, tiene las siguientes vías internas para abordar y resolver el problema:

- **QUEJA.**
- **DENUNCIA INTERNA.**

Estas vías son definidas y exploradas a continuación.

7.1. QUEJA

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Asesoría confidencial por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que realiza las funciones de asesor/a. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición la dirección del empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Asesoría confidencial por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora procederá a entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

El plazo máximo puede ser ampliado en casos excepcionales siempre cuando lo decida la Asesoría confidencial.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Asesoría confidencial por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si el denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

7.2. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Si el procedimiento informal no da resultados o la persona denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Asesoría confidencial. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar(es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de cinco días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares. La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas

intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

Finalizada la instrucción, la Asesoría confidencial debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Asesoría confidencial y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una duración máxima de 1 mes.

Finalmente, la Asesoría confidencial debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

8. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que el informe de investigación resulte que la denuncia se hizo de mala fe, o que los datos aportados o los testigos son falsos, se impondrá el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Asesoría confidencial por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado a la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLT, y del que se da publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

10. FUNCIONES DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

La comisión de atención del acoso estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y los acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Las competencias/responsabilidades de esta Comisión son:

- Prestar 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.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- El departamento de RRHH establecerá las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.



- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo, según lo consensuado por la comisión de atención del acoso.

Dar seguimiento periódicamente, a cada denuncia expuesta, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

11. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

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 por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerara falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones por aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes:

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
- 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.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

12. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Sexo/Género: A partir del concepto “género” surge lo que se denomina sistema sexo-género que consiste en que, por nacer con unas determinadas características sexuales, es decir, con unas diferencias biológicas, se nos adjudica un género, mujer u hombre.

Además, hay una valoración social positiva de las habilidades, comportamientos, trabajos, tiempos y espacios masculinos y una desvalorización de los femeninos. Así, partiendo de una diferencia biológica (sexo) se construye una desigualdad social que coloca en una situación de desventaja a las mujeres respecto a los hombres en la sociedad. Este sistema de género es transmitido, aprendido y reforzado desde los primeros procesos de socialización.

Algunas teorías señalan que el propio “sexo” ha perdido su carácter natural, al incorporar desde incluso antes del nacimiento de la persona una serie de prejuicios, creencias o adscripciones que no tienen que ajustarse para nada con la propia naturaleza.

Intersexualidad: La presencia de caracteres sexuales internos y/o externos (genitales, gónadas, patrones cromosómicos...) identificados como masculinos y femeninos. Las personas intersexuales forman parte de la diversidad biológica humana y se estima que alrededor del 1,5% de la población mundial es intersexual.

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona sobre su identidad como hombre, como mujer o cualquier otra denominación. Es el resultado global de un proceso de autoconocimiento, aceptación y puede suponer una posible reivindicación. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones, no tiene por qué ser heterogéneo a lo largo de una vida. Puede ocurrir que la identidad sentida de la persona no coincida con la que le otorgan los demás, lo que puede acarrear graves problemas psicológicos.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, actitudes, etc: su manera de vestir, peinado, voz, características personales, intereses o afinidades, expresiones...

Orientación sexual: Consiste en la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otras personas.

Homosexualidad: La orientación sexual se presenta hacia personas del mismo género.

Heterosexualidad: La orientación sexual se presenta hacia personas de diferente género.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o ser mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de las definiciones de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público, etc. Estas definiciones han ido variando según los momentos históricos y son un condicionante importante en todo lo que hacemos.

Prácticas sexuales: Las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: Es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término que refiere a las personas que tienen una identidad o expresión de género que difiere del sexo que se les asignó al nacer. No tiene relación alguna con la orientación sexual.

Cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad coincide con el género asignado durante el nacimiento. Se utiliza habitualmente como término opuesto a trans.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad. Corresponde a cada persona decidir en qué momento, cómo y en qué condiciones inicia este proceso. En ninguna situación se debe de usar el término “cambio de sexo”.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia identidad y/o sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo y es muy duro psicológicamente.

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales y, en general, cualquier persona que se alejase de los cánones de identidad y/o expresión de género; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de la norma (cis, heterosexual, etc).

Acoso laboral: La exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Discriminación por asociación: Situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGTBI.

Discriminación múltiple o interseccional: Es la situación en la que una persona sufre discriminación por diversos motivos (identidad, orientación, edad, raza, enfermedad, etc.).

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo es heterosexual. Esta situación

provoca pensar que todo lo que no sea heterosexual es “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y trans. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans. La particularidad de la transfobia es que se da y tiene lugar incluso en círculos feministas o de lesbianas, gays y bisexuales.

12.1. LGTBIFOBIA

La LGTBifobia es una actitud hostil que prohíbe, juzga y/o discrimina la orientación sexual no heterosexual y cualquier identidad que no sea cisgénero. En general, se ataca cualquier actitud, comportamiento o discurso que no se identifique con los valores clásicos heteronormativos.

Hay diferentes grados de LGTBifobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia directa y frontal, ya sea esta física, verbal, psicológica o económica.

La LGTBifobia puede ser ejercida de manera individual o colectivamente, incluso existe la LGTBifobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse diferente, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: Es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y por tanto inferiores y/o indeseables.

LGTBIfobia afectiva: Son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o al presenciar muestras de afecto entre personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: Está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia internalizada: Es la asimilación mediante la socialización y la educación de que las conductas de orientación sexual e identidad de género que difieren de lo “establecido” son negativas y dignas de represión. Las conductas interiorizadas afectan a todas las personas (en mayor o menor medida, formen parte o no del colectivo LGTBI) y forman parte de los marcos mentales a través de los que todas y todos construimos nuestra realidad.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como no contratar personas cuya identidad y expresión de género no se ajusta a lo establecido, un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante *mobbing*, a la persona trabajadora afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios



públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, entre otros muchos casos de LGTBfobia laboral que siguen ocurriendo hoy en día.

13. MODELO DE DENUNCIA:

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante:

Persona afectada:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):

A la Asesoría confidencial por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



14. CONSENTIMIENTO

La persona _____ da su consentimiento a _____ . Para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de la empresa **AIN ESC.**

15. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resume a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- **AIN ESC** no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Todos los miembros de **AIN ESC** tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad. Quienes cuenten con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en virtud de preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
- Las denuncias se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
- Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Todas las personas involucradas tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad de la persona denunciada.
- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- Las acusaciones falsas y represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
- El modelo de denuncia y de consentimiento queda establecido en las páginas 23 y 24 del presente protocolo.

Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para o que puedan adoptarse las medidas que se consideren oportunas y necesarias en cada caso.