



2024

Guía de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas

Edita: CCOO de Industria

Elaboración: Área de Política Sindical de CCOO de Industria

Realización: Departamento de Comunicación de CCOO de Industria

Madrid, octubre 2024



Índice

01	Introducción	3
02	Esquema del proceso de negociación	4
03	Medidas planificadas	5
04	Anexo 1	
	Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar	11
	Propuesta de modelos documentales	16



Introducción

Nuestro país ha avanzado en los últimos años en derechos democráticos para las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y otras identidades en los ámbitos políticos, sociales, educativos y sanitarios.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ambas fruto del acuerdo del diálogo social, trasladaremos también estos derechos a los centros de trabajo, convirtiéndonos en un país pionero en legislar laboralmente en materia de derechos de las personas LGTBI+.

Desde el 9 de octubre de 2024, se abre el periodo de tres meses para constituir las mesas negociadoras que lleven a los convenios colectivos medidas que protejan los derechos de estas personas, erradicando situaciones de discriminación y garantizando entornos de trabajo libres de violencia y respetuosos con la diversidad. Estas medidas serán obligatorias para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras.

Os presentamos una guía en la que desarrollamos propuestas en materia de igualdad de trato y no discriminación; acceso al empleo; clasificación y promoción profesional; formación; sensibilización y lenguaje; permisos y beneficios sociales, etc. Estas medidas se abordarán en el marco de la negociación colectiva y se adaptarán a las realidades de las empresas y de los sectores. También os proponemos un modelo de protocolo de actuación frente a situaciones de discriminación, violencia y acoso.

Desde CCOO de Industria valoramos muy positivamente la publicación de este tan esperado desarrollo reglamentario. La negociación colectiva es, sin duda, la mejor herramienta para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar y para erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por LGTBIfobia que se produzca en el trabajo. Es un hecho histórico que las mesas de negociación de los convenios se abran única y exclusivamente para tratar un conjunto de medidas planificadas que garanticen espacios de trabajo libres, seguros y respetuosos con la diversidad. Y esto no sólo va a mejorar la vida de las personas LGTBI+, sino que transforma nuestra sociedad, haciéndola más solidaria, respetuosa y justa.

Porque los derechos humanos no pueden quedarse en la puerta de los centros de trabajo.

Esquema del proceso de negociación

Procedimiento y tiempos

Las empresas con **convenio colectivo propio** negociarán sus medidas

En los **convenios colectivos de ámbito superior** a la empresa, las medidas planificadas se negociarán en ese marco

Plazos

Convenios de empresa

Constitución de la mesa negociadora dentro del plazo máximo de tres meses desde la publicación del real decreto (Hasta el 9 de enero de 2025)

Convenios colectivos

En vigor

Deberán constituirse las mesas de negociación en un plazo de tres meses para trabajar de forma exclusiva este tema

En negociación

El real decreto deberá aplicarse en la negociación del convenio colectivo

Duración

En ambos supuestos, transcurridos tres meses desde el inicio de la negociación sin que se haya alcanzado un acuerdo, o en el caso de que el convenio colectivo no incluya medidas, las empresas aplicarán el conjunto de medidas del real decreto hasta que entren en vigor las del convenio colectivo o acuerdo de empresa.

Medidas planificadas

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa 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 no sólo a la orientación sexual e identidad de género sino también a la expresión de género o características sexuales.

Propuesta:

- La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Segundo. Acceso al empleo

Las empresas contribuirán, a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos, a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello, es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación y/o identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Propuestas:

- Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículums ciegos que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- Aquellas empresas que de manera directa o a través de una empresa externa utilicen algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, analizarán y revisarán los mismos junto con la RLPT para identificar posibles sesgos y corregirlos.
- Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.
- Establecer acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans. Darán cuenta de ello a la RLPT, que podrá emitir informe.

Tercero. Clasificación y promoción profesional

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y 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, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Propuestas:

- Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua.
- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas integrarán 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 no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, 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 el caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Propuestas:

- La empresa, en colaboración con asociaciones LGTBI+ especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, planificará una formación dirigida a toda la plantilla, con los siguientes criterios mínimos:
 1. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
 2. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBI+.
 3. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
 4. Conocimiento de las medidas incluidas en el convenio sectorial o acuerdo empresarial.
 5. Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI+.

Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de las empresas.

- Además de la sensibilización anteriormente citada, las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, deberán recibir una formación específica que contenga como mínimo el siguiente contenido:
 1. Capacitación en diversidad e inclusión.
 2. Fomento de la empatía y la escucha activa.
 3. Gestión de la diversidad en entornos laborales.
 4. Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.
 5. Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de las empresas.

- Las empresas que tengan un plan de formación/aprendizaje para nuevas incorporaciones, deberán incluir en el mismo un módulo de sensibilización contra la LGTBIfobia.
- Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.)

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo.

Propuestas:

- Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBifóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
- **Gestión de la diversidad** (Introducir nueva cláusula en los convenios colectivos)
 1. **Responsable de diversidad.** La empresa deberá asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario; uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.
 2. **Visibilización.** Aquellas empresas que visibilicen fechas señaladas en calendarios sociales, deberán incluir en los mismos los días 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el día 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI+)
 3. **Ropa de trabajo.** Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
 4. **Baños y vestuarios**
 - La empresa deberá disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen.
 - El número de cabinas y las duchas deberá ser proporcional al número de personas usuarias simultáneamente en dichos vestuarios y el espacio deberá ser suficiente para su adecuada utilización.
 - Las cabinas individuales deberán contener, al menos, un banco y un colgador para la ropa.

Sexto. Permisos y beneficios sociales

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender 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, expresión y/o identidad 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.

Propuestas:

- La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos/hijas para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos existentes en la empresa.

- Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.
- Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans. (Ejemplos: Reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc)
- Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las mismas mediante medidas específicas (Adaptación de puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género)
- Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, parejas, convivientes y parientes de primer grado, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.

Séptimo. Régimen disciplinario

Serán causa de sanción las infracciones que actúen frente a comportamientos que atentan contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género EN LOS TÉRMINOS QUE regulen los convenios o normas de aplicación.

Propuestas:

- **Régimen de faltas.** La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.
- **Faltas leves.** Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.
- **Faltas graves.** Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:
 1. Reitere en el tiempo el hecho punible.
 2. Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
 3. Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
 4. La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.

5. La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve.
6. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.
7. Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Faltas muy graves:**

1. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.
2. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
3. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
4. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.
5. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.
6. Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

- **Régimen de sanciones.** Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en cada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Anexo I

Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

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.

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 como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Ámbito de aplicación y vigencia

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, así mismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Este protocolo tendrá una vigencia máxima de cuatro años y deberá renovarse pasado este tiempo. Se seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

Principios rectores y garantías del procedimiento

- **Principio de respeto a la dignidad personal:** Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.
- **Principio de confidencialidad y sigilo:** La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.
- **Principio de diligencia y celeridad:** Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.
- **Escuchar a la víctima:** La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.
- **Contradicción:** El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- **Restitución de las víctimas:** Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Prohibición de represalias:** Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

- **Composición:** La comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada de manera paritaria por un máximo de cuatro personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras, y dos suplentes, uno por cada parte.
- **Formación:** Será imprescindible para formar parte de la comisión instructora (titulares o suplentes) poseer o recibir formación en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Dicha formación deberá ser presencial e impartida preferentemente por asociaciones LGTBI+ especializadas.
- **Incompatibilidades:** En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, 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, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.
- **Funciones de la comisión:**
 1. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
 2. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.
 3. 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 instructora.
 4. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.
 5. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
 6. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
 7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
 8. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Medidas cautelares

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

Procedimiento de actuación

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento: Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.

En el caso de que la denuncia no la presentase directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la comisión.

Si la persona afectada no concede el consentimiento, la comisión podrá emprender actuaciones de oficio, con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas.

Fase 2. Investigación: La comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de las pruebas que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas, en el caso de que las haya.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en el caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

El desarrollo de las dos fases tendrá una duración máxima de quince días hábiles.

Fase 3. Resolución: En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección, al Departamento de Personal o al de Recursos Humanos correspondiente. Se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico, jurídico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Además, la comisión informará a la persona afectada, en el caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo. Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguimiento: La dirección, el Departamento de Personal o el de Recursos Humanos correspondiente donde se aplique el protocolo mantendrán un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT.

Propuesta de modelos documentales del protocolo

- **Modelo de comunicación/denuncia**

Solicitud de inicio del procedimiento de actuación según protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

A la atención de la comisión instructora. **Solicitante (marcar la que corresponda)**

1. Persona afectada
2. Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima al presentar la solicitud o se solicitará por la comisión posteriormente)

Datos de la persona comunicante/denunciante

Apellidos/Nombre/DNI/Vías de contacto/Puesto y centro de trabajo

Datos de la persona afectada si es distinta a la persona comunicante/denunciante

Apellidos/Nombre/DNI/Vías de contacto/Puesto y centro de trabajo

Datos del incidente

Fecha/Lugar del incidente/Descripción/Personas implicadas/Personas que pueden dar testimonio/Pruebas aportadas

Firma, lugar y fecha de presentación del comunicado/denuncia

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.

En _____, a _____ de _____ de _____

- **Modelo de consentimiento**

(Nombre de la persona) _____ da su consentimiento a
_____ para que se inicie el procedimiento formal del protocolo
frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género,
expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en

- **Modelo de acta de constitución de la comisión instructora de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar**

Se constituye la comisión instructora de atención a la discriminación; violencia y acoso por razón de orientación sexual; identidad sexual; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar para la empresa _____

Esta comisión está formada por un total de X personas; por la parte de la RLPT:

; por la parte de la representación de la empresa _____

_____ ; y otras personas: _____.

Esta comisión se reúne a fecha _____, en _____, de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación _____, cumpliendo con los principios y garantías, el procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos en el mismo.

Firma y fecha de las personas miembros de la comisión.

- **Modelo de informe de conclusiones**

La comisión instructora de atención a la discriminación; violencia y acoso por razón de orientación sexual; identidad sexual; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la empresa _____; compuesta por X personas; por la parte de la RLPT: _____; por la parte de la representación de la empresa _____; y otras personas.

Siguiendo el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación para el ámbito de la empresa _____, y tras la fase de investigación pertinente elabora el siguiente informe:

Firma y fecha de las personas miembros de la comisión



