

**PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR
RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN
DE GÉNERO PARA LA PLANTILLA DE LA
DIPUTACIÓN DE SORIA.**

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SORIA.





ÍNDICE

- 1. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.**
- 2. MARCO CONCEPTUAL, MANIFESTACIONES COMUNES Y TIPOLOGÍAS**
- 3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**
- 4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS CONCRETOS**
- 5. SEGUIMIENTO**



PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la Diputación Provincial de Soria, así como a todas las empresas con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a todas las personas trabajadoras de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa. Así mismo será de aplicación a clientes, proveedores o servicios externos. Por lo que se debe dar a conocer a las empresas y entidades colaboradoras.

La Diputación de Soria en ningún caso formalizará contratos con entidades que incumplan los principios de protección por acoso a personas del colectivo LGTBIQ+.

La prohibición de tener comportamientos de discriminación hacia el colectivo LGTBIQ+ abarcará también las funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes relacionados con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Personal como las y los representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de la Diputación de Soria y la representación de las trabajadoras y trabajadores, a través del consenso alcanzado en la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad para la Plantilla, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral



donde se respete la dignidad y los derechos fundamentales del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de su organización.

La Diputación de Soria se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral que asegure la dignidad y la libertad sexual del conjunto de las personas que trabajan en la institución o se encuentran ligadas a la misma.

Por lo tanto, queda prohibida cualquier conducta discriminatoria, dando lugar a las sanciones que corresponden en base a la normativa vigente. En caso de que se produzca una situación de esta índole, debe garantizarse la ayuda a la persona y evitar con los medios que sean posibles que se reproduzca.

VIGENCIA

El protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para la plantilla de la Diputación de Soria entrará en vigor desde la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta que las partes firmantes consideren su modificación o la normativa legal o convencional obligue a ello. En cualquier caso, cualquier modificación debe derivar de un proceso de negociación entre las partes.

Es obligación de la administración dar a conocer el protocolo a todo el personal de la Diputación. Además, se facilitará su acceso y consulta en los canales de comunicación habituales de la entidad.



MARCO CONCEPTUAL, MANIFESTACIONES COMUNES Y TIPOLOGÍAS

MARCO CONCEPTUAL

ACOSO LABORAL

Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

LGTBIQ+FOBIA

Termino que hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, discriminación, acoso e intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo o de ser percibidas como tales. Este término se utiliza para hacer más visibles a todas las identidades que la sufren.

Este término incluye también estas actitudes discriminatorias hacia sus familiares o a una persona por el simple hecho de parecer LGTBIQ+ o defender su lucha.

ACOSO LGTIFÓBICO

Cualquier acto de discriminación, odio, rechazo, maltrato o violencia verbal o física que tenga la intención de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género, creando un ambiente intimidatorio, degradante, hostil, humillante u ofensivo.



Los centros de trabajo son espacios en los cuales se pueden dar estos comportamientos LGTBifóbicos. En cuanto que derivan de las condiciones de trabajo y dan la salud psicosocial de las personas, las administraciones tienen la obligación de prevenir y erradicar esas actitudes.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **ACOSO DESCENDENTE.** El autor o autora del acoso tiene una posición dominante sobre la víctima.
- **ACOSO ASCENDENTE.** El autor o autora del acoso tiene una posición subordinada sobre la víctima.
- **ACOSO HORIZONTAL.** El autor o autora del acoso parte de la misma posición que la víctima.

DELITO DE ODIO LGTBIFÓBICO

Tipo delictivo que recoge el Código Penal español y que en su artículo 510 castiga con penas de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses para “los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos [...] de su sexo y orientación sexual”.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en razón a su sexo, identidad o expresión de género, edad, nacionalidad, raza, procedencia étnica, ideología, creencias, religión o discapacidad de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se produce cuando una práctica, criterio o disposición que aparentemente resulta neutra puede suponer una desventaja para las personas en función de su identidad de género, expresión de género y orientación sexual.



DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Cuando confluyen varios motivos discriminatorios a la vez. Es decir, además de la discriminación por motivos de identidad, expresión de género u orientación sexual, una persona sufre conjuntamente discriminación, violencia o acoso por motivos como el sexo, la etnia, la religión, procedencia o neurodivergencia, entre otros.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

Es un tipo de discriminación (directa o indirecta) que pueden sufrir las personas por su relación con otra persona, grupo o familia LGBTQ+.

DISCRIMINACIÓN POR ERROR

La discriminación por error es aquella que se funda 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, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

MANIFESTACIONES COMUNES Y TIPOLOGÍAS

Según su medio de transmisión:

- **Homofobia cultural**- Este tipo de discriminación hacia las personas homosexuales se basa en leyes no escritas que son transmitidas de generación en generación a través de la transmisión oral y la imitación de conductas.



- **Homofobia institucional-** Se trata del tipo de homofobia que tiene que ver con normas formalizadas y presentes en la normativa de organizaciones tanto públicas como privadas. Por ejemplo, en leyes que penalicen las acciones asociadas con la homosexualidad o que mantienen a los homosexuales apartados de ciertos derechos básicos, o estatutos de empresa que justifiquen los despidos a personas homosexuales.

Según su grado de expresión:

- **Homofobia cognitiva-** Este tipo de homofobia se refiere a las creencias que forman parte del sistema cognitivo de personas individuales y que muestran la homosexualidad como algo negativo. Así pues, se fundamenta en estereotipos y en asociaciones entre conceptos vinculados a la homosexualidad que a la vez están asociados al rechazo o incluso al asco.
- **Homofobia conductual-** Este concepto hace referencia a las expresiones objetivas de homofobia por partes de individuos que no se escudan en ninguna norma para discriminar y agredir a las personas del colectivo LGTBIQ+ por el hecho de serlo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Política de información y divulgación.

La empresa llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección de la Diputación de Soria, en colaboración con las y los representantes legales de la plantilla de personal, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la entidad promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.



Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS CONCRETOS

DENUNCIA

Podrá presentar denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe aparecer la identificación de la persona que ha sido presuntamente acosada y de la persona presuntamente acosadora, así como una descripción detallada de los hechos acaecidos.

COMISIÓN INSTRUCTORA



La función de la Comisión será la de promover ante el Departamento de Personal de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona Técnica en Igualdad o Agente de Igualdad.

A través del Departamento de Personal se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

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

La comisión ha de ser paritaria entre la representación de la Administración Pública y la representación legal de las personas trabajadoras (PLPT), dos miembros por cada grupo. Nombrando al mismo número de miembros suplentes.

Se determinará que una persona miembro de la Comisión, correspondiente a una de las personas de la Administración Pública/Sector Público, ostente el nombramiento de Secretaría de la Comisión.

Será requisito imprescindible para formar parte de esta Comisión, tanto de titulares como suplentes, tener formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.



FUNCIONES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

- Recepcionar la denuncia a tramitar.
- Investigar las denuncias, accediendo a la información necesaria con los medios humanos y materiales necesarios.
- Establecer junto con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso o discriminación e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.



- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión el informe preliminar. La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso o discriminación.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Personal de la empresa de las entrevistas a realizar con persona diferente de la víctima y presunto/a acosador/a. La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación, en el contexto de este Protocolo.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la persona designada como asesora, así como la Comisión, pondrán a disposición de la dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

PROCEDIMIENTO

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta víctima.

INICIO



Se inicia una vez recibida la denuncia, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación legal de las personas trabajadoras.

En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se valorará la adopción de medidas cautelares, con el fin de resguardar la integridad física y psicológica de las personas afectadas.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

TRAMITACIÓN

En el plazo de dos días laborables, la comisión iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma.



Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Personal la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

Se recabará la información que se considere necesaria sobre el supuesto de acoso. Valorando las personas que deben ser entrevistadas y procediendo a su realización.

Se deberá dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de las personas que representan a las trabajadoras, si así lo solicitan.

Se deberá de redactar y firmar cada acta de reunión y/o entrevista, garantizando la confidencialidad y reserva del contenido de las mismas.

FINALIZACIÓN

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Personal de la Entidad.

Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria o sobreseimiento.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

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 a la persona que ha presentado la denuncia como a la denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia;



poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

GARANTÍA DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso o discriminación por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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 aquellas situaciones en las que:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso y discriminación.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, personas que atestigüen o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.



- j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como persona trabajadora becaria en prácticas de la víctima.

SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.