



Protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI



Índice

1. Presentación.....	3
2. Declaración de principios.....	4
3. Ámbito de aplicación.....	5
4. Definicións.....	6
5. Medidas de prevención.....	7
6. Denuncia da situación de acoso.....	8
7. Procedemento de actuación.....	9
7.1 Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.....	9
7.2 Principios reitores e garantías do procedemento.....	10
7.3 Intervintes.....	11
7.4 Desenvolvemento do procedemento.....	11
7.4.1 Medidas cautelares.....	11
7.4.2 Procedemento informal.....	11
7.4.3 Procedemento formal.....	12
7.4.4 Medidas complementarias.....	14

Presentación

En IGAXES percorremos un longo camiño traballando na defensa dos dereitos e liberdades das persoas lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais (LGTBI). O protocolo que presentamos é o resultado dos nosos compromisos en materia de igualdade de trato e non discriminación.

O noso obxectivo é seguir avanzando na protección dos dereitos das persoas LGTBI, mediante a inclusión de propostas específicas en materia de igualdade de trato e non discriminación por motivos de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero. Así mesmo, impulsamos a obrigatoriedade de establecer protocolos para previr e combater a LGTBIfobia no ámbito laboral.

Coa implementación deste protocolo, buscamos promover a igualdade e consolidar os dereitos das persoas LGTBI dentro da nosa organización. Este protocolo será unha ferramenta para establecer mecanismos de prevención do acoso e situacións potencialmente acosadoras. Ademais, subliñamos a importancia da formación e sensibilización, tanto para a dirección da entidade, como para a representación legal e o persoal; e facilitamos a implementación de mecanismos para a denuncia e los procedementos correspondentes.

Somos conscientes de que identificar o problema facilita encontrar a solución,, polo tanto, é crucial identificar as condutas LGTBIfóbicas e negociar procedementos claros e compartidos para erradicalas. Este protocolo está deseñado para proporcionar aos comités da entidade, ás direccións e aos traballadores/as a ferramenta axeitada para previr, evitar e sancionar condutas discriminatorias, vexatorias e/ou ofensivas.

É a nosa responsabilidade asegurar que a entidade sexa un lugar libre de lesbofobia, bifobia, homofobia e transfobia. Por iso, é fundamental a colaboración das nosas organizacións federais e territoriais para integrar este protocolo nas futuras plataformas ou propostas da entidade.

Declaración de principios

A dignidade inherente á persoa, os seus dereitos inviolables, o libre desenvolvemento da personalidade, o dereito á intimidade, a integridade física e moral, así como o principio de igualdade e non discriminación por calquera condición persoal ou social son fundamentais segundo a Constitución española.

No contexto da Unión Europea, estableceuse un marco legal para protexer aos traballadores e traballadoras contra a discriminación por orientación sexual. Dúas directivas de obrigado cumprimento para todos os Estados membros son relevantes: a Directiva marco para a igualdade de trato no emprego (2007/78 / CE), que inclúe a orientación sexual entre os motivos de non discriminación e a Directiva relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre os homes e mulleres no emprego (2006/54 / CE), que prohíbe a discriminación no emprego.

Por outro lado, o Estatuto dos Traballadores establece o dereito ao respecto á intimidade e á dignidade de toda persoa traballadora, incluíndo protección contra ofensas verbais ou físicas de natureza sexual, e acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual.

Polo tanto, desde a dirección de IGAXES propónse este protocolo co firme compromiso de non tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria nin acoso por orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero dentro da entidade. Prohíbese expresamente calquera conducta deste tipo.

Co obxectivo de garantir un entorno laboral respectuoso cos dereitos mencionados, a entidade e a representación legal do cadro de persoal comprométese a abordar coa máxima dilixencia calquera situación de acoso que poida xurdir. En tal caso, a entidade utilizará plenamente os seus poderes directivos e disciplinarios.

Dado que poden darse casos de dobre acoso (por exemplo, lesbianas, transexuais, bisexuais), este protocolo está vencellado a protocolo contra o acoso sexual e por razón de sexo aprobado no Plan de Igualdade 2023 - 2027 da entidade.

Ámbito de aplicación

1. As disposicións deste protocolo aplícanse a todos os individuos que traballan en IGAXES, sen importar o tipo de relación xurídica que teñan coa entidade. Polo tanto, estas normativas esténdense non só a persoal contratado directamente, senón tamén a calquera outro individuo que poida ter unha relación equiparable, sempre e cando desenvolvan as súas actividades dentro do ámbito organizativo da entidade.
2. Este protocolo tamén é aplicable a aquelas persoas que non forman parte de IGAXES pero que se relacionan coa entidade debido ao seu traballo: clientes, provedores e persoas que solicitan emprego.
3. No caso de que se vexa implicado persoal alleo á entidade, informarase do incidente ás súas respectivas entidades e/ou empresas para que tomen as medidas oportunas.
4. Ademais, este protocolo protexe a calquera persoa comprendida nos apartados 1 e 2, cuxa relación con IGAXES concluíra (baixo calquera forma xurídica), e que invoque este procedemento dentro dun prazo de tres meses a partir da data na que finalizou dita relación.

Definicións

Calquera conducta que teña como obxectivo ou resulte en menoscabar a dignidade ou a integridade física ou psicolóxica dunha persoa baseada na súa orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, ou que xere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou molesto, será considerada como acoso e constituirá un acto discriminatorio.

A **discriminación directa** ocorre cando unha persoa é tratada de maneira menos favorable que outra nunha situación semellante debido á súa orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero. Mentres que a **discriminación indirecta** prodúcese cando unha disposición, criterio, interpretación ou práctica, aparentemente neutral, resulta nunha desvantaxe particular para persoas lesbianas, gais, bisexuais, transexuais ou intersexuais en comparación con aquelas que non o son.

A **orde de discriminar** refírese a calquera instrucción que implique discriminación, xa sexa directa ou indirecta, por motivos de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero. Por outro lado, a **represalia discriminatoria** refírese ao trato adverso ou efecto negativo que recibe unha persoa como consecuencia de presentar unha queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso co fin de prever, reducir ou denunciar a discriminación ou acoso sufrido.

En canto ao suxeito activo, pódense identificar tres tipos de acoso: o **acoso descendente**, onde o autor ou autora ten autoridade xerárquica sobre a vítima (por exemplo, dun xefe/a cara un subordinado/a); o **acoso ascendente**, onde o autor ou autora está subordinado xerarquicamente á vítima (por exemplo, dun subordinado/a cara un xefe/a); e o **acoso horizontal**, onde tanto o autor ou autora como a vítima non teñen relación xerárquica (por exemplo, entre compañeiros/as de traballo).

Medidas de prevención

Co propósito de prever o acoso e as posibles situacións que o poidan provocar, implementaranse as seguintes medidas:

1. Poñerase a disposición de todo o persoal da entidade na CRM desta, así como na páxina web. Así mesmo, este protocolo será entregado ao persoal recién incorporado dentro do documento de acollida.
2. Incluírse a prevención, a actuación e a erradicación de casos de acoso por motivo de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero no programa de formación da entidade.
3. A representación do persoal participará activamente en apoio e promoción dos acordos de sensibilización para prever o acoso por razóns de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.
4. Fomentarase un ambiente de traballo baseado no respecto e a corrección, promovendo entre todos os traballadores e traballadoras os valores de igualdade de trato, respecto, dignidade e desenvolvemento da personalidade libre.
5. Facilitarase a integración do persoal de nova incorporación, evitando situacións de illamento mediante un seguimento non só durante o seu proceso inicial de integración, senón tamén posteriormente. A entidade considerará as circunstancias persoais ou culturais dos traballadores/as para contribuír á súa integración.
6. Prohibiranse insinuacións ou manifestacións que contradigan os principios mencionados, tanto na linguaxe, como nas comunicacións e actitudes. Eliminarase calquera tipo de contido, como imaxes, carteis ou publicidade, que promova a LGTBIfobia.
7. No caso de detectar condutas inaceptables dentro dun determinado colectivo ou equipo de traballo, a dirección da entidade dirixirase de inmediato ao responsable correspondente para informarlle da situación detectada, as obrigas a respectar e as consecuencias do incumprimento, activando así o protocolo acordado.
8. Garantirase a privacidade en todos os espazos públicos.

Denuncia da situación de acoso

1. Consideraranse lexitimadas, para efectos de presentación da reclamación ou denuncia regulada no presente protocolo, as seguintes persoas ou entidades:

- Aquela que se considere vítima dunha conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.
- Quen teña coñecemento da perpetración dunha conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero. Neste caso, o órgano receptor da reclamación debe solicitar o consentimento expreso e por escrito da persoa presuntamente afectada para continuar co procedemento.
- Calquera individuo que reciba instrucións que impliquen discriminación por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

2. IGAXES proporcionará asistencia adecuada ás partes involucradas en reclamacións ou denuncias relacionadas con acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

3. A reclamación ou denuncia debe ser presentada por escrito ou a través da canle de denuncias que Igaxes ten a disposición na súa páxina web, que garante a protección da vítima.

4. A comunicación debe dirixirse a calquera membro da Comisión de atención ao acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

5. IGAXES proporcionará de forma inmediata, se é preciso, apoio médico e psicolóxico á vítima, xa sexa a través dos seus propios recursos ou utilizando recursos externos.

Procedemento de actuación

Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero

a) **Composición:** A Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero estará integrada por tres persoas, que serán os mesmos que os membros da Comisión de Igualdade, de maneira equitativa entre a entidade.

b) **Formación:** É un requisito esencial para ser membro da Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero contar cunha formación mínima de dez horas presenciais en igualdade, especialmente no tratamento, prevención e resposta ante o acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

c) **Incompatibilidades:** No caso de que algunha das partes involucradas nun procedemento específico (denunciante-denunciado/a) teña unha relación de parentesco, afinidade ou consanguinidade con calquera membro da Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, ou manteña unha relación de amizade ou inimidade, ou estea adscrito/a ao mesmo departamento ou área, o membro do Comité afectado quedará automaticamente descalificado para participar en dito procedemento e será substituído polo suplente. Se un membro desta Comisión é denunciado/a ou é denunciante, prohibéselle intervir en calquera outro procedemento ata que o seu propio caso quede resolto por completo. A incompatibilidade dun membro da Comisión para actuar nun procedemento específico pode ser alegada por el mesmo, por outro membro da Comisión ou por calquera das partes involucradas no proceso. No caso de discrepancia, a Comisión Paritaria de Interpretación e Seguimento do Convenio/Comisión de Igualdade, previa audiencia das partes, resolverá conforme ao seu mellor criterio.

d) **Funcións da Comisión:**

- Brindar apoio, asesoramento e orientación ás persoas que poidan ser vítimas de situacións de acoso.
- Recibir todas as denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero que sexan comunicadas.
- Realizar a investigación das denuncias de acordo co establecido neste protocolo, dispoñendo dos medios axeitados proporcionados pola entidade e tendo acceso a toda a información relevante. Así mesmo, a Comisión debe contar con libre acceso a todas as áreas de traballo e á colaboración de todo o persoal segundo sexa requerido.
- Recomendar e xestionar ante o Departamento de Persoas as medidas cautelares que considere apropiadas.
- Elaborar un informe de conclusións sobre o presunto acoso investigado, que incluírá os medios de proba, os agravantes ou atenuantes posibles, e, no seu caso, as accións disciplinarias recomendadas dentro do ámbito da entidade.
- Supervisar o cumprimento efectivo das sancións impostas como resultado dos casos de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.
- Garantir o cumprimento das disposicións contempladas neste protocolo.

- Desempeñar calquera outra función derivada da natureza das súas responsabilidades e do disposto neste protocolo.

Principios reitores e garantías do procedemento.

a) **Respecto e protección ás persoas:** É fundamental proceder con discreción para salvaguardar a intimidade e dignidade das persoas afectadas. Todas as accións ou dilixencias deben levarse a cabo coa máxima prudencia e respecto cara todas as partes involucradas, as que en ningún caso deben ser tratadas de maneira desfavorable por esta razón. Aquelas persoas implicadas que o requiran teñen dereito a ser asistidas por un representante ou asesor en calquera momento durante o procedemento.

b) **Confidencialidade:** Todos os involucrados no proceso deben manter unha estricta confidencialidade e reserva, sen transmitir nin divulgar información sobre as denuncias presentadas ou en proceso de investigación. A Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero debe informar expresamente a todas as partes involucradas sobre esta obriga de confidencialidade.

c) **Dilixencia e celeridade:** A investigación e resolución da conduta denunciada deben levarse a cabo sen demoras inxustificadas, de maneira que o procedemento poida completarse no menor tempo posible, respectando sempre as garantías axeitadas.

d) **Contradición:** O procedemento garante unha audiencia imparcial e un trato xusto para todas as persoas afectadas. Todas as partes involucradas deben buscar de boa fe a verdade e o esclarecemento dos dereitos denunciados.

e) **Restitución das vítimas:** No caso de que o acoso resultara nun menoscabo das condicións laborais da vítima, a entidade debe restauralas nas mesmas condicións previas sa así o solicita a vítima.

f) **Protección da saúde das vítimas:** A dirección da entidade, de oficio ou a solicitude da Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, dos seus membros ou da propia vítima, deberá tomar as medidas necesarias para garantir o dereito á protección da saúde dos traballadores afectados. Estas medidas poden incluír asistencia psicolóxica, protección personalizada á vítima ou outras formas de apoio necesarias para a súa total recuperación. Calquera medida adoptada neste sentido deberá contar co consentimento da vítima e ser comunicada á Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero para o seu rexistro no expediente do caso.

g) **Prohibición de represalias:** Prohíbense explicitamente as represalias contra aquelas persoas que presenten unha denuncia, testifiquen ou participen nunha investigación sobre acoso.

h) **Garantías xurídicas:** Unha vez concluído o procedemento establecido neste protocolo e demostrada a existencia de acoso, a entidade deberá proporcionar asistencia xurídica á vítima en caso de que a persona acosadora inicie accións legais contra ela ou contra outras persoas do equipo que interviran no proceso.

Intervintes.

As partes involucradas neste proceso son as seguintes:

- A **persoa denunciante**, quen, ao ter coñecemento dos feitos, presenta a denuncia.
- A **vítima**, que pode ou non ser a mesma persoa denunciante, e é aquela que padeceu ou está padecendo a conduta de acoso.
- A **Comisión de Atención al Acoso** por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, que é o órgano encargado de recibir e investigar a denuncia, así como de propoñer as medidas correspondentes.
- A **dirección da entidade**, responsable de tomar as medidas mencionadas.

Desenvolvemento do procedemento.

Defínense dous procedementos dispoñibles para as persoas denunciante, sen afectar o uso por parte da vítima doutros medios administrativos, xudiciais ou outros que considere axeitados.

Medidas cautelares:

En situacións de denuncias de acoso baseadas na orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, e mentres o proceso, xa sexa informal ou formal, non se teña completado, e sempre que haxa indicios suficientes de acoso, a Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero debe solicitar de maneira cautelar a separación entre a vítima e o presunto acosador, así como outras medidas cautelares (reorganización do horario laboral, cambio de ubicación, asignación de novas funcións, etc.) que considere axeitadas e proporcionadas segundo as circunstancias do caso. Estas medidas nunca deben prexudicar ou afectar negativamente ás condicións laborais da vítima, nin implicar cambios significativos nas mesmas, incluíndo aspectos salariais.

Nos casos nos que a medida cautelar implique o traslado da vítima ou do agresor a outro posto de traballo, será a vítima quen decida se ela mesma ou a persoa acusada se traslada, e o Departamento correspondente debe asegurar que dito traslado se leve a cabo da maneira máis rápida e efectiva posible.

Procedemento informal:

Se a persoa que presenta a denuncia o considera axeitado, pódese intentar resolver o problema de maneira informal nun primeiro momento. Ás veces, simplemente explicar á persoa que está mostrando un comportamento non desexado que a súa conduta é ofensiva, incómoda ou interfere co traballo pode ser suficiente para detela.

A persoa que presenta a denuncia pode comunicar o problema, xa sexa verbalmente ou por escrito, a calquera membro da Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, que actúa como asesor/a. O papel deste asesor/a nesta fase inicial inclúe informar e asesorar á persoa denunciante sobre os seus dereitos e sobre as accións que pode emprender, así como suxerir á dirección da entidade a conveniencia de tomar medidas cautelares se as circunstancias o requiren.

Tanto a persoa que presuntamente está sufrindo acoso como a persoa denunciada poden recibir asistencia legal en todas as etapas do proceso.

Se a persoa que presenta a denuncia é diferente da persoa afectada, esta última debe comunicarse coa Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, a través do asesor/a, para revisar os feitos denunciados e confirmar ou refutar a denuncia.

Unha vez ratificada a denuncia, se corresponde, o asesor/a ten tres días laborables para entrevistarse primeiro coa persoa afectada e logo coa persoa denunciada. Durante a entrevista coa persoa denunciada, o asesor/a informará de que o seu comportamento non é aceptable e que viola as normas da entidade.

O obxectivo final deste proceso é deter as accións de acoso e atopar unha solución satisfactoria para ambas partes. Nun prazo máximo de dez días laborables desde a recepción da denuncia, o asesor/a debe finalizar o procedemento e redactar un acta coas conclusións acadadas:

- Se hai un acordo entre as partes, rematarase o proceso e pódense adoptar as medidas acordadas.
- Se non hai acordo, o proceso informal convértese no primeiro paso do procedemento formal.

Proporcionaranse copias da acta á persoa que presenta a denuncia, á persoa afectada (se é diferente da denunciante), á persoa denunciada, á dirección da entidade, á Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero e, se corresponde, á Comisión de Igualdade.

Se a persoa que presenta a denuncia non está satisfeita coa solución proposta ou se a persoa agresora non cumpre co acordado, ten a opción de presentar unha denuncia a través do procedemento formal.

Procedemento formal:

Se o proceso formal non proporciona resultados ou se o denunciante considera que, debido á gravidade dos feitos, non é apropiado recorrer a un enfoque informal, procederase co proceso formal.

Para iniciar este proceso, débese presentar un escrito dirixido á Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero. Este escrito debe incluír o nome completo do denunciante, os da persoa afectada (se difiren dos do denunciante), así como os da persoa denunciada. Ademais, deberanse detallar os feitos, datas, duración, frecuencia, lugares onde ocorreron e calquera proba relevante, como documentos ou testemuños, nome completo do denunciante, os da persoa afectada (se difiren dos do denunciante), así como os da persoa denunciada.

Poderase realizar tamén a través da canle de denuncias que a entidade ten a disposición na súa páxina web:

<https://ingade-reporting.com/igaxes/>

Unha vez recibida a denuncia, a Comisión dispón de tres días hábiles como máximo para reunirse e comezar as investigacións preliminares. Durante este proceso formal, a Comisión seguirá estas pautas:

- Reavaliar a necesidade de tomar medidas cautelares, como separar temporalmente ás partes involucradas durante a investigación. En caso necesario, solicitar á dirección da entidade que tome estas medidas.
- Recompilar toda a información relevante sobre o entorno das partes implicadas.
- Determinar quen debe ser entrevistado, priorizando as suxerencias da persoa afectada e a persoa denunciada.
- Realizar entrevistas, obtendo o consentimento expreso e por escrito dos entrevistados para acceder á información necesaria. Garantírase a confidencialidade das declaracións e actas.
- Documentar todas as reunións e entrevistas, mantendo a confidencialidade total. Estas actas serán asinadas polos participantes e quedarán en posesión da Comisión.
- Establecer as probas a practicar, determinando o procedemento para obtelas e asegurando o seu custodio axeitado.
- En consonancia co artigo 96.1 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, aplicarase a "inversión da carga da proba" se hai suficientes indicios de acoso. Neste caso, corresponderá á parte denunciada probar a ausencia de discriminación, proporcionando xustificación obxectiva e razoable das medidas adoptadas.

Unha vez concluída a fase de instrución, a Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero elaborará un informe sobre o presunto acoso investigado. Este informe conterá as conclusións acadadas, as circunstancias agravantes ou atenuantes observadas, e recomendará á Dirección da entidade que tome unha das seguintes medidas:

- Aplicación de medidas disciplinarias á persoa acosadora, detallando a infracción cometida, a sanción correspondente e o seu grao de gravidade. No caso de que non se propoña o traslado forzoso ou o despido da persoa agresora, suxeríranse medidas apropiadas para evitar que a vítima e o agresor compartan o mesmo entorno laboral. A vítima terá a opción de permanecer no seu lugar de traballo actual ou solicitar un traslado, o cal non deberá afectar negativamente ás súas condicións laborais.
- Peche do expediente se se determina que os feitos investigados non constitúen acoso segundo o establecido no protocolo. No caso do peche do expediente con unha declaración explícita da boa fe da denuncia, a persoa afectada poderá solicitar un cambio de oficina ou departamento sen que isto afecte ás súas condicións laborais.

Proporcionaranse copias do informe á persoa denunciante, á persoa afectada (se difire da denunciante), á persoa denunciada, á dirección da entidade, á Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero e, se corresponde, á Comisión de Igualdade. Tanto a fase de instrución como a redacción do informe por parte da Comisión teñen un prazo máximo de quince días hábiles.

Por último, a Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero supervisará a imposición e o cumprimento efectivo das sancións relacionadas con casos de acoso, e será informada sobre estes aspectos por parte da dirección da entidade.

Medidas complementarias:

Se se confirma a presenza de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, a Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero pode suxerir a implementación das seguintes medidas adicionais:

- Proporcionar apoio psicolóxico e social tanto á persoa acosada como á súa familia.
- Realizar modificacións nas condicións laborais, previo consentimento da persoa acosada, que poidan favorecer a súa recuperación.
- Establecer medidas de vixilancia para protexer á persoa acosada.
- Reiterar os estándares éticos e valores da entidade.

Tipificación

Catalogarase como falta leve o uso dunha linguaxe que poida resultar ofensiva ou discriminatoria debido á orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero. A reincidencia nesta conduta considerarase falta grave ou moi grave.

A gravidade dos actos de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, así como os comportamentos contrarios á liberdade sexual dos traballadores e traballadoras, determinará se se clasifican como faltas graves ou moi graves. A divulgación non autorizada de información confidencial sobre permisos para intervencións cirúrxicas de reasignación sexual considerarase unha falta moi grave.

As represalias contra calquera persoa que teña presentado unha queixa ou denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, así como contra aquelas que teñan colaborado na investigación, serán consideradas como faltas moi graves.

As sancións correspondentes aplicaranse conforme ao establecido no convenio colectivo ou na normativa superior vixente en cada momento para as faltas leves, graves e moi graves.

Circunstancias agravantes:

Para determinar a gravidade dos feitos e as posibles sancións a impoñer, consideraranse as seguintes circunstancias agravantes:

- Reincidencia por parte da persoa denunciada en actos de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.
- A presenza de algunha discapacidade física, psíquica ou sensorial na vítima.
- A evidencia de graves trastornos psicolóxicos, debidamente documentados medicamente, sufridos pola vítima.
- A situación da vítima, xa sexa en periodo de proba, contratada en modalidade formativa, en prácticas ou con contrato temporal.
- Ocorrencia do acoso durante o proceso de selección de persoal.
- Existencia de presións ou represalias dirixidas cara a vítima, testemuñas ou persoas do seu entorno laboral ou familiar co fin de obstaculizar a investigación.
- Casos de acoso que se orixinen desde unha posición de autoridade cara un subordinado (acoso descendente).
- Orde explícita para levar a cabo o acoso.

Seguemento e avaliación do protocolo

A Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero ten a responsabilidade de levar a cabo un seguimento do presente protocolo.

Convocarase anualmente xunto coa comisión de igualdade para revisar as denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, e elaborará un informe conxunto detallando as súas accións. Este informe será entregado á dirección da entidade, así como, no seu caso, á Comisión de Igualdade.

Disposicións finais

Primeira.- As disposicións e procedementos establecidos neste protocolo non exclúen a posibilidade de iniciar e levar a cabo calquera outra acción destinada a esixir as responsabilidades administrativas, sociais, civís ou penais que correspondan en cada caso.

Segunda.- Tanto a dirección de recursos humanos como a comisión deben ofrecer información e asesoramento ás persoas traballadoras que o soliciten sobre o contido do presente protocolo e os métodos de resolución en relación co acoso.

Terceira.- O contido deste protocolo é de obrigado cumprimento e entrará en vigor e durará ata a finalización do Plan de Igualdade vixente 2023-2027.

Anexo I

GLOSARIO

Acoso laboral: Exposición prolongada a comportamentos de violencia psicolóxica dirixidos de maneira repetida cara unha ou máis persoas por parte doutras que teñen poder sobre elas, xa sexa xerárquico ou psicolóxico. O propósito é crear un ambiente laboral hostil ou humillante que afecte á vida profesional e persoal da vítima.

Androcentrismo: Concepción do mundo desde unha perspectiva masculina, outorgando un valor hexemónico ao masculino e subvalorando o feminino.

Bisexualidade: É a orientación sexual de quen sinte atracción cara persoas de máis dun xénero ou sexo, non necesariamente simultaneamente, da mesma maneira, nivel ou intensidade. Actualmente, empréganse termos como pomosexualidade, pansexualidade e omnisexualidade para describir esta capacidade.

Cissexual ou cisxénero: Persoa cuxa identidade de xénero coincide co sexo asignado ao nacer. Este termo emprégase como oposto a transxénero.

Condutas ou prácticas heterosexuais: Son relacións eróticas entre persoas de sexos opostos, realizadas comunmente por persoas heterosexuais e bisexuais, pero tamén por homosexuais. É importante diferenciar entre a acción e a orientación sexual.

Condutas ou prácticas homosexuais: Son relacións eróticas entre persoas do mesmo sexo, realizadas comunmente por persoas homosexuais, bisexuais e tamén heterosexuais. É importante distinguir entre o que se fai e a orientación sexual da persoa.

Discriminación múltiple: Situación na que unha persoa LGTBI enfrenta discriminación debido á súa orientación sexual ou identidade de xénero, así como a outros grupos cos que tamén se identifica e que son obxecto de discriminación.

Discriminación por asociación: Ocorre cando unha persoa é discriminada debido á súa relación cunha persoa ou grupo LGTBI.

Discriminación por erro: Dáse cando unha persoa ou grupo é discriminado debido a unha percepción errónea sobre a súa orientación sexual, identidade de xénero ou expresión de xénero.

Expresión de xénero: Forma na que unha persoa comunica a súa identidade de xénero a través de condutas, vestimenta, peinado, voz, características persoais, intereses ou afinidades.

Gai: Home homosexual.

Heterosexualidade: Orientación sexual cara persoas dun sexo diferente.

Homosexualidade: Orientación sexual cara persoas do mesmo sexo.

Identidade de xénero (e identidade sexual): Consideración persoal como home, muller ou ambos, como resultado do proceso global de sexualización. Esta identidade pode ser dinámica e variar, mesmo non coincidir coa percepción que teñen os demais.

Intersexual: Persoas con características sexuais de ambos sexos, formando parte da diversidade biolóxica humana.

Lesbiana: Muller homosexual.

LGTBI: Acrónimo utilizado para referirse ás persoas Lesbianas, Gais, Bisexuais, Transexuais e Intersexuais.

Mobbing: Acoso laboral.

Orientación sexual: Obxecto do desexo sexual dunha persoa.

Pansexualidade: Orientación sexual que se centra na atracción cara as persoas, sen ter en conta o seu xénero ou sexualidade, senón enfocándose na súa esencia interna, como os seus sentimentos, personalidade e forma de relacionarse.

Prácticas sexuais: Preferencias individuais en canto ás prácticas levadas a cabo durante unha relación sexual, non determinadas polo rol de xénero nin a orientación sexual.

Proceso de transición: Proceso individual de afirmación da identidade de xénero, que implica unha adaptación gradual á identidade de xénero sentida. O inicio deste proceso é unha decisión persoal de cada individuo. Débese evitar o termo "cambio de sexo".

Queer: Orixinalmente utilizado como insulto cara persoas homosexuais, agora reapropiado como unha autodefinición política ou sexual para aqueles que non se axustan ás normas sexuais convencionais.

Rol de xénero: Construción social do que implica ser home ou muller na sociedade, transmitida culturalmente a través de comportamentos, formas de vestir e relacionarse socialmente. Este concepto adoita limitar a identidade de xénero a unha dicotomía entre xénero masculino e feminino, sen contemplar outras visións máis amplas da persoa.

Sexo biolóxico: Caracteres primarios, como os testículos e os ovarios, e secundarios, como a barba e os peitos.

Trans: Termo amplo que engloba diversas experiencias de persoas cuxa identidade de xénero non se axusta á asignada ao nacer.

Transexual: Persoa cuxa identidade sexual non coincide co seu sexo biolóxico nin coa identidade que outros lle asignan. Poden recorrer a tratamentos médicos, hormonais ou cirurxías para alinear o seu corpo coa súa identidade de xénero. A identificación de xénero non está necesariamente relacionada coa orientación sexual. O termo correcto depende do destino da transformación: masculino se é de muller a home, e feminino se é de home a muller.

Transformista: Persoa que se viste como outro xénero por razóns profesionais, sen necesariamente identificarse con ese xénero. Esta práctica non está necesariamente relacionada cunha orientación sexual determinada nin implica conflito coa identidade sexual.

Transxénero: Persoas cuxa identidade de xénero non coincide co seu sexo biolóxico nin coa identidade que outros lles asignan. Estas persoas non necesariamente optan por procedementos cirúrxicos ou hormonais para cambiar o seu xénero. A identificación de xénero é independente da orientación sexual.

Travesti: Persoa que disfruta ou se sente cómoda expresando unha identidade de xénero diferente á asignada ao nacer. Esta expresión non está necesariamente vencellada a unha orientación sexual específica nin implica conflito coa identidade sexual.

Victimización secundaria: Refírese ao maltrato adicional experimentado por persoas LGTBI como resultado directo ou indirecto da falta de resposta axeitada por parte das autoridades ou doutros axentes involucrados en situacións de discriminación, acoso ou represalias.

Anexo II

LGTBIFOBIA

A LGTBIfobia é unha actitude hostil que rexeita a orientación sexual non heterosexual, a transexualidade e a intersexualidade, considerándoas contrarias, diferentes, inferiores, peores ou anormais, ao igual que ás persoas que as practican ou as experimentan, etiquetándoas como diferentes, malas, extrañas, enfermas, amorais ou antinaturais.

Existen diversos niveles de LGTBIfobia, que van desde unha actitude de indiferencia ou negación cara as persoas LGTBI ata formas máis agresivas, que se manifestan en violencia física e verbal.

A LGTBIfobia pode manifestarse a nivel individual ou colectivo, e incluso pode estar presente a nivel institucional, reflectida en leis que non garanten a igualdade ou que incluso penalizan e persiguen ás persoas LGTBI.

O insulto, xa sexa directo ou indirecto, é unha das formas máis comúns de expresión da LGTBIfobia. A inxuria, que inclúe sentirse insultado, anormal, rexeitado ou estigmatizado, é unha experiencia que moitas persoas LGTBI enfrontaron ao longo das súas vidas.

A continuación, detállanse varias formas de manifestación da LGTBIfobia:

- **LGTBIfobia cognitiva:** Crenza de que as persoas LGTBI son antinaturais, amorais, pecaminosas ou inferiores.
- **LGTBIfobia afectiva:** Sentimentos de rexeitamento que xorden ao relacionarse con persoas LGTBI, incluíndo incomodidade fronte ao contacto físico ou mostras de afecto entre elas.
- **LGTBIfobia liberal:** Acepta a expresión da diversidade sexual en ámbitos privados, pero rexeita a súa visibilidade no espazo público.
- **LGTBIfobia conductual:** Maníéstase a través de comportamentos cara as persoas LGTBI, que van desde bromas de mal gusto ata agresións físicas graves.

La LGTBIfobia pode ser clasificada da seguinte maneira:

LGTBIfobia externalizada: Conductas verbais, físicas e emocionais que poden levar a algún tipo de abuso cara as persoas LGTBI. Isto inclúe comportamentos verbais e físicos, así como reaccións emocionais que poden resultar en abuso cara as persoas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: Asimilación, a través da educación heterosexual, da idea de que as condutas relacionadas coa orientación sexual e identidade de xénero son negativas. Tanto as persoas heterosexuais como as LGTBI poden verse afectadas por esta forma de LGTBIfobia, que pode ocasionar problemas graves de autoestima e levar á invisibilización das persoas LGTBI.

A LGTBIfobia abrangue varias fobias, incluíndo a homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia e intersexualfobia.

Bifobia: Odio, aversión, medo, prexuízo ou discriminación cara a bisexualidade ou as persoas bisexuais.

Heterosexismo (ou heteronormatividade): Crenza implícita de que a heterosexualidade é a norma social e que todas as persoas deben ser heterosexuais. Esta perspectiva pode levar a considerar calquera outra orientación sexual como "anormalmente diferente", o que pode resultar en rexeitamento ou discriminación. Constitúe unha forma de violencia ou discriminación.

Homofobia: Odio, aversión, medo, prexuízo ou discriminación dirixida cara homes ou mulleres homosexuais, así como a outras persoas que forman parte da diversidade sexual, como as persoas bisexuais e transexuais. Nalgúns casos, a homofobia pode acadar extremos patolóxicos e violentos, relacionados con outros trastornos psicolóxicos. A homofobia está estreitamente ligada á cultura patriarcal dominante, que tamén discrimina ás mulleres.

Intersexualfobia: Aversión, odio, medo, prexuízo ou discriminación cara a intersexualidade ou as persoas intersexuais.

Lesbofobia: Aversión, odio, medo, prexuízo ou discriminación dirixida ao lesbianismo ou ás mulleres lesbianas. Maniféstase a través de actitudes de rexeitamento e un medo irracional cara as mulleres lesbianas.

Monosexismo: Creencia de que todas as persoas son exclusivamente homosexuais ou heterosexuais, o cal é unha actitude bifóbica.

Plumofobia: Aversión, odio, medo, prexuízo e discriminación contra as persoas con pluma ou que exhiben rasgos asociados á pluma.

Transfobia: Aversión, odio, medo, prexuízo ou discriminación cara a transexualidade ou as persoas trans.

No entorno laboral, poden manifestarse outras formas de LGTBIfobia, como despidos disimulados por motivos de orientación sexual, identidade de xénero ou expresión de xénero, presión mediante mobbing para que a persoa afectada abandone a entidade, falta de adecuación de espazos públicos para garantir a intimidade de persoas trans no lugar de traballo, e a publicación en censos do centro de traballo con asignacións de sexo que non aportan información relevante en moitas ocasións.

Anexo III

SOLICITUDE DE INICIO DO PROCEDRMENTO FORMAL POR ESCRITO:

Solicitante	(Nome do solicitante)
Persoa afectada	(Nome da persoa afectada)
Descrición dos feitos	(Breve descripción dos feitos)
Probas	(Especificar o tipo de probas presentadas)
Data	(Data na que se presenta a solicitude)
Sinatura	(Sinatura da persoa solicitante ou selo)
Destinatario	Comisión de Atención ao Acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

Anexo III

CONSENTIMENTO

A persoa _____ outorga o seu consentimento a IGAXES para que se inicie o procedemento formal do Protocolo fronte ao acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

DNI:

SINATURA