

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y  
ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS  
PERSONAS LGTBIQ+  
(2024-2028)

CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS

**7 de noviembre de 2024**

## 1.- INTRODUCCIÓN

### Introducción según la normativa de igualdad de trato y entornos laborales libres de acoso

De conformidad con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, es esencial garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos, incluido el laboral, bajo el respeto a la dignidad igualitaria de las personas, con medidas para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta. De esta manera, nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a padecer patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

No obstante, se pueden establecer diferencias de trato cuando los criterios para dicha diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga sea alcanzar un propósito legítimo o así esté autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas, destinadas a proteger a las personas o a los grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a diferentes bienes y servicios esenciales, y garantizar así el ejercicio de los derechos y libertades en condiciones de igualdad.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, considerándose vulneraciones de este derecho la discriminación, tanto el acoso como la inducción.

Dicho esto, será acoso discriminatorio cualquier conducta ejercida por razón de alguna de las causas de discriminación señaladas anteriormente, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o del grupo en el que se integra y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

De esta manera, la protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias, con la aplicación de protocolos como el que aquí se desarrolla. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que se puedan derivar, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

### Igualdad y no discriminación LGTBIQ+ en las empresas

Al amparo de 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 LGTBIQ+, surge la necesidad de continuar con el desarrollo y la garantía de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBIQ+), erradicando las situaciones de discriminación, con el fin de garantizar que en España y, específicamente, en el ámbito laboral, se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con absoluta libertad.

Por lo tanto, es fundamental crear referentes positivos, entender la diversidad como un valor, asegurar la cohesión social mediante la promoción de los valores de igualdad y respeto, y extender la cultura de la no discriminación frente al odio y al prejuicio. Y todo ello partiendo de la base de que la igualdad y la no discriminación constituyen un principio jurídico universal proclamado en

diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

Finalmente, cabe destacar que, según datos de 2020 de la Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA) de la Unión Europea, en España el 42 % de las personas LGTBIQ+ se han sentido discriminadas en el último año. Preocupan además los datos relativos a la situación en nuestro país de las personas trans: el 63 % de las personas trans encuestadas en España manifiestan haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses. En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada: el 34 % asegura haber sido discriminado en este ámbito.

### **Mención especial al ámbito digital**

En este documento se tendrán en cuenta todas las formas de acoso, dando respuesta, especialmente, a las cometidas en el ámbito digital, según lo establece la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

## **2.- OBJECTIVOS GENERALES DEL PRESENTE PROTOCOLO**

- Abogar por la cultura preventiva del acoso contra personas LGTBIQ+ y generar un clima libre de acoso.
- Manifestar la tolerancia cero ante este tipo de situaciones y comportamientos.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso contra las personas LGTBIQ+.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial de denuncia.
- Guiar la investigación para que se confirme de manera rápida, confidencial, imparcial y resolutiva.
- Sancionar, en su caso, a la persona que haya cometido el acoso (sin faltar al principio de presunción de inocencia) y resarcir a la víctima que haya sufrido una situación de acoso regulado por este protocolo.
- Evitar la victimización secundaria de la persona acosada, así como su revictimización, facilitándole, si es necesario, acceso a atención psicológica, social o legal.

## **3.- PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO**

Con el fin de prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso hasta ahora descritas, se comunicará la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web y en la intranet, por escrito o por cualquier otro medio eficaz que sirva para evidenciar su existencia y dejar constancia de que la plantilla tiene conocimiento del mismo.

## 4.- NORMATIVA

### Normativa general

- La Constitución española.
- La Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- La Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.
- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190).
- Todo ello sin perjuicio, además, de lo que pueda establecerse en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten aplicables.

### Normativa específica

- Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales (LGTBIQ+) y se regula su funcionamiento.
- 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 LGTBIQ+.

### Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIQ+-fobia, podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones que le asigna la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

## 5.- COMPROMISO DEL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO HACIA PERSONAS LGTBIQ+

Con este protocolo, el Centro de Estudios Demográficos (en adelante CED) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia, en toda su organización, de conductas constitutivas de acoso contra personas LGTBIQ+.

Al adoptar este protocolo, el CED quiere subrayar su compromiso con la prevención y la actuación frente al acoso contra personas LGTBIQ+, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, ya sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas aquellas personas que, sin tener una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la entidad, como personas en formación, quienes realizan prácticas no laborales o aquellas que llevan a cabo tareas de voluntariado.

El alcance de este protocolo no se limita al interior de la organización, sino que también se aplicará a aquellas personas que no forman parte de ella, pero que se relacionan con la misma por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso en las que el vínculo o la relación entre las personas se establecen por razón de trabajo o profesión.

Asimismo, el CED asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, indicando la necesidad de su estricto cumplimiento, a las empresas a las que desplace a su personal propio, así como a las empresas de las que proceda el personal que trabaje en el CED. De este modo, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras compañías.

Cuando la presunta persona acosadora quede fuera del poder de dirección del CED y, por tanto, este no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente a fin de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas podría extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso contra personas LGTBIQ+ que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo:

- En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados cuando constituyen un lugar de trabajo.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de tecnologías TIC (acoso virtual o ciberacoso).
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

## 6.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO CONTRA PERSONAS LGTBIQ+

Con el fin de cumplir el compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta ahora, la organización implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso contra personas LGTBIQ+, con la intención de establecer un mecanismo que especifique cómo se debe actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso contra personas LGTBIQ+.

Para ello, este protocolo reúne tres tipos de medidas:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso en todas sus manifestaciones e identificación de conductas que puedan ser constitutivas de este tipo de acoso.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso, para dar curso a las quejas o denuncias que puedan producirse, así como medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

## 7.- MEDIDAS PREVENTIVAS

### Declaración de principios: tolerancia cero frente a conductas constitutivas de acoso contra las personas LGTBIQ+

El CED formaliza la siguiente declaración de principios, con el fin de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización, en complemento al compromiso firmado con anterioridad al presente protocolo.

- El CED, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso contra personas LGTBIQ+ en su organización.
- En el ámbito del CED no se permitirán ni se tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso contra personas LGTBIQ+.
- La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.
- Todo el personal del CED tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de él, así como de aquellas que presten servicios en la entidad.
- En el momento en que una persona se sienta acosada o tenga conocimiento de una situación de acoso, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido. Es esencial tener en cuenta que esta activación será una forma de puesta en conocimiento del suceso, ya que **la persona acosada será la única legitimada en situaciones de acoso discriminatorio.**<sup>1</sup>
- El CED se compromete a trabajar para garantizar un entorno laboral libre de violencia y conductas discriminatorias dirigidas contra personas LGTBIQ+.

### Conceptos y conductas constitutivas de acoso contra personas LGTBIQ+

Constituye acoso cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las siguientes conductas son una serie de comportamientos concretos que, cumpliendo los requisitos señalados en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso contra personas LGTBIQ+:

<sup>1</sup> A fin de proceder por los delitos de agresiones y acoso sexuales, será necesaria denuncia de la persona ofendida, de su representante legal o querella del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los intereses legítimos en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará con la denuncia del Ministerio Fiscal

### **Ataques con medidas organizativas contra personas LGTBIQ+**

1. Juzgar de manera ofensiva el desempeño de la persona, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Cuestionar y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignarle ninguna tarea, o asignarle tareas sin sentido o degradantes.
4. Negarle u ocultarle los medios para realizar el trabajo o facilitarle datos erróneos.
5. Asignarle trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación muy inferior a la que posee.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Amenazas o presiones a quienes apoyen a la persona acosada.

### **Actuaciones que pretenden aislar a la persona por su condición LGTBIQ+**

1. Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. Restringir a compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con la persona.

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona LGTBIQ+**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Gritos y/o insultos.
3. Llamadas telefónicas intimidatorias.
4. Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional de la persona LGTBIQ+**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

### **Obligaciones para cada parte implicada en el proceso**

Las personas de **Dirección** deberán:

- Garantizar el cumplimiento y seguimiento de las orientaciones y los principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso.
- Fomentar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y los procesos establecidos.

- Responder de manera adecuada y rápida a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar con seriedad y celeridad las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación tras la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

La **Comisión de Igualdad** deberá:

- Contribuir a prevenir el acoso en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección del CED de las conductas o comportamientos de los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlo.
- Participar en la elaboración y el seguimiento del protocolo.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias hacia las personas trabajadoras que se acojan o que participen en actuaciones contra conductas de acoso.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

Las personas **trabajadoras** deberán:

- Tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados y subordinadas, clientela o personas proveedoras.
- No ignorar estas situaciones.
- Informar sobre las situaciones de acoso de las que tengan conocimiento y cumplir con el deber de confidencialidad.
- Cooperar en el proceso de instrucción de una denuncia interna.

### **Consideraciones a tener en cuenta en lo relativo a la rectificación registral de la mención relativa al sexo**

Cualquier persona de nacionalidad española mayor de dieciséis años puede solicitar por sí misma ante el Registro Civil la rectificación de la mención registral relativa al sexo. De este modo:

- La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos constitutivos a partir de su inscripción en el Registro Civil.
- La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a la nueva condición.
- La rectificación de la mención registral relativa al sexo y, en su caso, el cambio de nombre, no alterarán el régimen jurídico que, con anterioridad a la inscripción del cambio registral, fuera aplicable a la persona a los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

- La persona que rectifique la mención registral del sexo pasando del sexo masculino al femenino podrá ser beneficiaria de medidas de acción positiva adoptadas específicamente a favor de las mujeres en virtud del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para aquellas situaciones generadas a partir de que se haga efectivo el cambio registral, pero no respecto de las situaciones jurídicas anteriores a la rectificación registral. No obstante, la persona que rectifique la mención registral pasando del sexo femenino al masculino conservará los derechos patrimoniales consolidados que se hayan derivado de dichas medidas de acción positiva, sin que proceda su reintegro o devolución.

## 8.- MEDIDAS PROACTIVAS: PROCEDIMIENTO

### Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIQ+-fobia

#### Medidas de protección frente a la discriminación y la violencia.

Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deben adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en este protocolo, así como articular medidas pertinentes para su cese inmediato.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIQ+-fobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

#### Nulidad de los contratos y negocios jurídicos discriminatorios.

Las cláusulas de los contratos y los negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales serán nulas y se tendrán por no puestas.

#### Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, estarán legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBIQ+ o de sus familias, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con la autorización expresa, y para reclamar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación.

#### Reglas relativas a la carga de la prueba.

De acuerdo con lo que prevén las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de

orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria aportar una justificación objetiva y razonable, debidamente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a solicitud de la persona interesada, podrá requerir informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

### Consideraciones normativas en el procedimiento

- Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, también estarán legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias, así como las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.
- La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
- En los procesos promovidos por partidos políticos, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias, así como asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y de sus familias, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación que dio origen al procedimiento, a fin de que hagan valer su derecho o interés individual. Esta llamada será realizada por el letrado de la Administración de Justicia.
- El Ministerio Fiscal será parte en estos procesos cuando el interés social lo justifique. El tribunal que conozca alguno de estos procesos comunicará su inicio al Ministerio Fiscal para que valore la posibilidad de personarse.

### Determinación de la Comisión instructora para los casos de acoso

**Todo el proceso se desarrolla sin perjuicio de que la persona afectada acuda a la Inspección de Trabajo o ante los tribunales competentes.**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso que estará integrada por tres personas<sup>2</sup> elegidas entre:

- Miembros de la Comisión de Igualdad del CED <https://ced.cat/sobre-el-ced/igualtat/>
- y de la RLT o Comité de Empresa si este estuviera constituido.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar otra persona como suplente.

De este modo:

1. La comisión guardará secreto y confidencialidad.
2. La Comisión instructora se conformará, según los casos específicos, entre las personas anteriormente señaladas. Esta comisión tendrá una duración de cuatro años.
3. Las personas designadas que formen parte de esta Comisión instructora deberán cumplir estrictamente la imparcialidad respecto a las partes afectadas, y deberán abstenerse en caso de existir cualquier tipo de conflicto de intereses o situación similar.
4. Podrán ser recusadas por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.
5. Esta comisión, ya sea por acuerdo propio o a solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.
6. Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado.
7. La comisión investigará de manera confidencial.

### El inicio del procedimiento: La denuncia

En el CED, el/la gerente es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia<sup>3</sup> que, de acuerdo con este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización; y la forma de contactar con la persona o personas de la comisión es la que se describe a continuación:

- Miembros de la Comisión de Igualdad del CED: <https://ced.cat/sobre-el-ced/igualtat/>
- 1. Las personas trabajadoras del CED deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.
- 2. Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. El CED garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. Para proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

<sup>2</sup> Nota de fuentes del Ministerio de Igualdad:

Con el fin de preservar la confidencialidad, se recomienda que la Comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y que entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación, se tendrá en cuenta preferentemente la formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y concretamente en acoso. En las empresas donde exista representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la Comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

<sup>3</sup> Esta persona formará parte de la Comisión instructora del protocolo

3. Una vez recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de la Comisión instructora.
4. Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo de denuncia o queja en este protocolo.

### **La fase preliminar o procedimiento informal**

Este procedimiento no debe emplearse en situaciones graves o muy graves, así como en contextos donde pueda aparecer violencia de género o maltrato a menores. Debe utilizarse en situaciones consideradas leves y muy puntuales.

1. Esta fase es opcional para las partes y debe contar con la aceptación de la víctima. Su objetivo es resolver el proceso de manera urgente y eficiente.
2. Recibida la queja o denuncia, la Comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor (o presunta agresora), o solicitar la intervención de personal experto.
3. Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables, a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión instructora.
4. En este plazo, se valorará la consistencia de la denuncia, proponiendo las actuaciones que considere convenientes, incluida la apertura del expediente informativo si procediera.
5. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas.
6. Siempre se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no se siente satisfecha con la solución propuesta por la Comisión instructora.

En caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a:

- La presunta víctima y a la presunta persona agresora.
- La dirección de la empresa.
- La representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
- La persona responsable de la prevención de riesgos laborales.
- Las entidades privadas o públicas que hayan participado.

### **El expediente informativo**

1. La Comisión instructora llevará a cabo una investigación<sup>4</sup>, escuchando a las personas afectadas y a los testigos, y requiriendo la documentación necesaria.
2. Todo el proceso deberá comunicarse simultáneamente a la Autoridad Independiente y a la Inspección de Trabajo, para que participen o, en su caso, se inhiban si se confirma la denuncia. (Esta comunicación no será necesaria en caso de medidas cautelares iniciales).

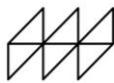
<sup>4</sup> La investigación debe ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se presente gozará de la presunción de veracidad.

3. En caso de violencia de género, se deberá poner inmediatamente en conocimiento de las autoridades competentes.
4. En caso de implicación de menores, el caso se tramitará a través de un protocolo específico.
5. Las personas requeridas deberán colaborar con la máxima diligencia.
6. Durante la tramitación, la Dirección del CED, a propuesta de la Comisión instructora, adoptará las medidas cautelares necesarias para el cese inmediato de la situación de acoso.
7. En el procedimiento se dará audiencia, primero a la víctima y después a la persona denunciada.
8. Ambas partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza (sea o no miembro de la Comisión de Igualdad).
9. La Comisión instructora podrá, si lo considera oportuno, solicitar asesoramiento externo.
10. Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, pruebas y testimonios, y en la que concluirá si existen o no indicios de acoso.
11. Si se constatan indicios de acoso, la Comisión instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.
12. Si no se aprecian indicios de acoso, la Comisión lo hará constar en el acta.
13. Si, aun no existiendo acoso, se detectasen conductas inadecuadas o situaciones de violencia susceptibles de sanción, la Comisión instará igualmente a la Dirección del CED a tomar medidas.
14. Esta fase formal deberá desarrollarse en un plazo no superior a 13 días laborables.

### Resolución del expediente de acoso

1. La Dirección del CED, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones oportunas en el plazo de tres días laborables.
2. La decisión se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
3. La Dirección del CED podrá decidir:
  - a) Archivar las actuaciones, levantando el acta correspondiente.
  - b) Adoptar las medidas que considere oportunas.
4. Si la sanción no comporta la extinción de la relación contractual de la persona agresora, la Dirección del CED asumirá un deber activo de vigilancia.
5. La Dirección del CED adoptará medidas preventivas para evitar la repetición de la situación, tales como:
  - a) Formación individual o grupal.
  - b) Campañas divulgativas.
  - c) Charlas informativas o magistrales.

La resolución será comunicada a las partes afectadas, respetando siempre el principio de confidencialidad.



## Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión instructora deberá verificar el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas.

## 9.- MEDIDAS REACTIVAS: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Infracciones y sanciones

En todo caso, en el orden social, el régimen aplicable será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No se podrán sancionar los hechos que ya hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

### Competencia en caso de participación de entidades externas

La incoación y la instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las sanciones administrativas correspondientes, corresponderá a cada administración pública en el ámbito de sus competencias, y a la Administración General del Estado cuando el ámbito territorial de la conducta infractora supere el de una comunidad autónoma.

En el ámbito de la Administración General del Estado el procedimiento se iniciará siempre de oficio; y la instrucción corresponderá a la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBIQ+, mientras que el órgano competente para resolver el procedimiento será la persona titular del Ministerio de Igualdad.

No obstante, cuando se trate de infracciones muy graves y el importe de la sanción propuesta supere los 100.000 euros, será competencia del Consejo de Ministros.

## 10.- MODELO DE DENUNCIA EN EL CED

La solicitud de intervención deberá contener, como mínimo:

- La identidad de la persona denunciante y sus datos de contacto.
- En caso de no coincidir con el/la denunciante, identificación de la persona que presumiblemente está sufriendo las conductas de acoso.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Datos identificativos de los testigos, si los hubiera.
- Copia de documentos y cualquier otra información que se considere pertinente.
- Datos identificativos de la persona que ejerce el acoso.