

En Grado, a 25 de octubre de 2023

Con el presente protocolo, **TYC LA MATA, S.L.**, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género. a tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, incluidas aquellas que puedan producirse en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, la entidad quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estos tipos de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras organizaciones, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, **TYC LA MATA, S.L.**, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a toda la plantilla, a las organizaciones a las que se desplace su propio personal, así como a las organizaciones de las que procede el personal que trabaja en la entidad.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la organización y, por tanto, **TYC LA MATA, S.L.**, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la organización competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, **TYC LA MATA, S.L.**, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estos tipos de acoso, como en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la organización-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

FDO. LA DIRECCIÓN

En Grado, a 25 de Octubre de 2023

La empresa TYC LA MATA, S.L., con CIF B74173840 designa a una persona que actuará en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género que pudieran producirse y, que será:

- Don JUAN ANTONIO FERNÁNDEZ COALLA con NIF 09401029D y cargo GERENTE Teléfono 985750915
Correo electrónico: administracion@grupotyclamata.com

En caso de ausencia o imposibilidad para intervenir en el caso concreto, podrá dirigirse a cualquier miembro de la Dirección de la empresa, conforme a lo dispuesto en el apartado 10.1 del protocolo implantado en la entidad.

Como persona/s responsable/s para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género que pudieran producirse en su ámbito.

En virtud de esta designación, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesta el compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declara que conoce la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Fdo. EMPRESA



TYC LA MATA, S.L.U.
C.I.F.: B-74173840
Av. Fernando Villapella, 48 bajo izq.
33820 Grado
www.tyclamata.es

Fdo.- Juan Antonio Fernández Coalla



TYC LA MATA, S.L.U.
C.I.F.: B-74173840
Av. Fernando Villapella, 48 bajo izq.
33820 Grado
www.tyclamata.es

10/2023

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO



TYC LA MATA, S.L.

Versión del Documento: 1.0



ÍNDICE

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS	4
3.1. HETEROSEXISMO (O HETERONORMATIVIDAD)	4
3.2. QUÉ ES EL COLECTIVO LGTBI	4
3.3. LGTBIFOBIA	4
3.4. ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	6
3.5. DISCRIMINACIÓN DIRECTA	6
3.6. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	6
3.7. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL	6
3.8. ORDEN DE DISCRIMINAR	6
3.9. REPRESALIA DISCRIMINATORIA	6
3.10. TIPOS DE ACOSO SEGÚN EL SUJETO ACTIVO	6
3.11. MEDIDAS DE ACCION POSITIVA	7
4. COMPROMISO DE LA EMPRESA	8
5. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	9
5.1. MEDIDAS	9
5.2. TOLERANCIA CERO	9
6. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	10
7. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS	10
8. TIPIFICACIÓN Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	11
9. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN EN LA ORGANIZACIÓN	11
10. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA/DENUNCIA, TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMA DE ACTUACIÓN	12
10.1 PERSONAS DESIGNADAS PARA LA RECEPCIÓN, TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS QUEJAS/DENUNCIAS.	12
10.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL	13
10.3 PROCEDIMIENTO FORMAL	13
10.4 SEGUIMIENTO	15
11 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	16
12 ANEXOS	17
ANEXO I: MODELO DE DESIGNACIÓN Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS	17
ANEXO II: INFORME PROCEDIMIENTO INFORMAL	17
ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA	17
ANEXO IV: INFORME PROCEDIMIENTO FORMAL	17
ANEXO V: INFORME PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN	17
ANEXO VI: INFORME PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO	17
ANEXO VII COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS	17
ANEXO VIII: INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	17
ANEXO FINAL: REVISIONES Y ADECUACIÓN DEL PROTOCOLO	17

1. OBJETIVO

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, *para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI* establece en su artículo 15, lo siguiente:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI”.

Ello no obsta para que, voluntariamente, las empresas decidan anticiparse y prevenir estas situaciones en el seno de su organización, sensibilizando a las personas trabajadoras en esta materia y estableciendo un mecanismo claro de actuación ante la aparición de un caso de este tipo de acoso.

Por tanto, el objetivo del presente protocolo es dotar al personal de la empresa de un instrumento que les permita prevenir, en sus lugares de trabajo, situaciones que impliquen rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación para las personas LGTBI o sus familiares, y tener un mecanismo claro para actuar frente a estos tipos de acoso en la organización.

Implementar un protocolo en la organización para la prevención, detección y actuación ante este tipo de situaciones responde precisamente a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Por ello, y con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de nuestra organización, la **TYC LA MATA, S.L.**, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa, rápida y con las debidas garantías todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no habrá ningún tipo de represalia en contra de las personas que realicen este tipo de quejas o quienes participen en el procedimiento para su tramitación y resolución.
- Sancionar a las personas que tengan este tipo de conductas en la organización.

Con el presente protocolo, **TYC LA MATA, S.L.**, se compromete a regular la problemática del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en la organización, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de este tipo de situaciones con las debidas garantías.

2. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará en todos los centros de trabajo y dependencias de la organización, y será aplicable:

- A todas las personas trabajadoras de la plantilla, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, como trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
- También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas por la empresa, siempre que en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.
- Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.
- En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que consideren oportunas.

ORGANIZACIÓN	
Denominación Social:	TYC LA MATA, S.L.
C.I.F.:	B74173840
Domicilio Social:	Avenida Fernando Villabella, 48, Bajo Izquierda
Población:	33820, Grado, Asturias
Teléfono:	985750915
Correo electrónico:	tyclamata@gmail.com
Actividad:	Transporte de mercancías por carretera.

OTROS CENTROS DE TRABAJO	
Oficinas Puerto del Musel	Edificio de Operadores Portuarios, Nº1, CP 33290, Gijón.
Oficinas en Oviedo	C/ Cardenal Cienfuegos, Nº8, CP 33007, Oviedo.

3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

3.1. HETEROSEXISMO (O HETERONORMATIVIDAD)

Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no es heterosexual es “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

3.2. QUÉ ES EL COLECTIVO LGTBI

El colectivo LGTBI está compuesto por personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales.

Las siglas LGTBI hacen referencia a:

- **L- Lesbiana:** Mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres.
- **G-Gay:** Hombre que siente atracción sexual y afectiva por otros hombres.
- **T-Trans:** El término engloba las identidades de género que no coinciden con aquellas asignadas al nacer. Esta letra hace referencia a dos conceptos:
 - o **Transgénero:** Una persona nace con unas características físicas que no se corresponden con el género con el que se identifican.
 - o **Transexuales:** Son personas transgénero que han comenzado con un tratamiento hormonal o quirúrgico para comenzar o finalizar con un cambio de sexo.
- **B- Bisexual:** Persona que siente atracción sexual y afectiva hacia hombres y mujeres, indistintamente.
- **I- Intersexual:** Personas que nacen con características físicas de ambos géneros.

Para comprender estos conceptos es necesario distinguir entre identidad sexual, orientación sexual y expresión de género.

- **LA IDENTIDAD SEXUAL** puede definirse como la percepción personal y subjetiva de una persona sobre su género. La identidad sexual no tiene por qué coincidir con el sexo asignado al nacer. De igual forma, la identidad sexual no es binaria, es decir, no sólo engloba el concepto de hombre o mujer.
- **LA ORIENTACIÓN SEXUAL** hace referencia a la atracción afectiva y sexual hacia otras personas. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO:** manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

3.3. LGTBIFOBIA

Conforme a lo dispuesto en la ley 4/2023 de 28 de febrero, la LGTBifobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

La LGTBifobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y percibe a las personas que lo practican y/o lo son como diferentes, malas, raras, enfermas, anormales o antinaturales.

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

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

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

A continuación, se señalan varias maneras de LGTBIfobia:

- **LGTBIFOBIA COGNITIVA**: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, anormales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.
- **LGTBIFOBIA AFECTIVA**: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.
- **LGTBIFOBIA LIBERAL**: se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.
- **LGTBIFOBIA CONDUCTUAL**: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

Asimismo, la LGTBIfobia, por tanto, engloba las siguientes fobias:

- **HOMOFOBIA**: se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.
- **LESBOFOBIA**: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.
- **BIFOBIA**: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.
- **TRANSFOBIA**: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.
- **INTERSEXUALFOBIA**: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.
- **PLUMOFOBIA**: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.
- **MONOSEXISMO**: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

En el ámbito de las relaciones laborales y en el entorno laboral, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad sexual o de expresión de género, o la presión mediante *mobbing*, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien acabe abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en el censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

3.4. ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o de expresión de género. Asimismo, esto será considerado como una conducta discriminatoria.

3.5. DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

3.6. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

3.7. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la ley 4/2023, de 28 de febrero, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

3.8. ORDEN DE DISCRIMINAR

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

3.9. REPRESALIA DISCRIMINATORIA

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

3.10. TIPOS DE ACOSO SEGÚN EL SUJETO ACTIVO

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

- **ACOSO DESCENDENTE:** Aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- **ACOSO ASCENDENTE:** Aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinando/a hacia jefe/a).
- **ACOSO HORIZONTAL:** Aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima o tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

3.11. MEDIDAS DE ACCION POSITIVA

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

4. COMPROMISO DE LA EMPRESA

Con el presente protocolo, **TYC LA MATA, S.L.**, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género. a tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, incluidas aquellas que puedan producirse en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, la entidad quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estos tipos de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras organizaciones, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, **TYC LA MATA, S.L.**, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a toda la plantilla, a las organizaciones a las que se desplace su propio personal, así como a las organizaciones de las que procede el personal que trabaja en la entidad.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la organización y, por tanto, **TYC LA MATA, S.L.**, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la organización competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, **TYC LA MATA, S.L.**, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estos tipos de acoso, como en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la organización-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

FDO. DIRECCIÓN

5. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

5.1. MEDIDAS

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso contenido en este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, **TYC LA MATA, S.L.**, implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de estos tipos de acoso. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

- A) **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- B) **Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a estos tipos de acoso** para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- C) **Identificación de medidas reactivas frente al acoso** y en su caso, el régimen disciplinario.

5.2. TOLERANCIA CERO

TYC LA MATA, S.L., formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la organización y las conductas que no resultan tolerables en la misma.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género que pueda manifestarse en la organización.

Al implantar este procedimiento, **TYC LA MATA, S.L.**, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estos tipos de acoso en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero siempre será por definición contrario a la dignidad. el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación.

Por ello, toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la organización manifiesta su rechazo total a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género y asume que las actitudes y actos constitutivos de estos tipos de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no lo permitirá ni tolerará en la organización.

Todas las personas de la organización tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

No obstante, en caso de producirse una situación de acoso dentro de la organización, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona trabajadora que conozca la existencia de un presunto caso de estos tipos de acoso deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en este protocolo para así activarlo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, **TYC LA MATA, S.L.**, sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

6. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

A título de ejemplo se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una mujer o a un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.
- Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).
- Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo.

Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación.

7. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS

Con el objetivo de prevenir, el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de estos tipos de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en el tablón de anuncios de la organización y se le dará difusión por los medios habituales de comunicación, como el correo electrónico, de forma que todas las personas trabajadoras de la organización lo conozcan y sepan los pasos a seguir si se produjese algún caso de acoso.
- Así mismo, se promoverá la sensibilización en la organización y, se hará hincapié en la aclaración y distinción de los conceptos de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- Difusión entre la plantilla del posicionamiento de la empresa de rechazo hacia cualquier forma de desigualdad y, especialmente, hacia el acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Si se produjese en la organización algún caso de acoso que requiera la activación del presente protocolo, se registrará la incidencia clasificándola como acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género según proceda. este registro de incidencias se hará señalando la fecha, el sexo de la víctima y manteniendo, en todo momento, su anonimato.

8. TIPIFICACIÓN Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

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

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

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

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

Circunstancias agravantes:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán en cuenta como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto y protección a las personas:** La organización adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán ser acompañadas por una persona de su confianza y tendrán derecho a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en

todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Presunción de inocencia:** Prevalecerá durante toda la vigencia del proceso.

La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

De esta manera, cuando la organización tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente protocolo.

10. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA/DENUNCIA, TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMA DE ACTUACIÓN

Existen dos tipos de procedimientos en la organización para tratar de resolver el conflicto o situación que origina el motivo de queja o denuncia, el procedimiento informal y el procedimiento formal.

No obstante, se recomienda que toda persona trabajadora de la organización que sufra, o crea sufrir una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, intente resolver el problema utilizando el procedimiento informal previsto al efecto.

10.1 PERSONAS DESIGNADAS PARA LA RECEPCIÓN, TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS QUEJAS/DENUNCIAS.

A efectos de recepción, tramitación y resolución de las posibles quejas o denuncias que se puedan interponer ante un conflicto de este tipo, la empresa designará a una persona responsable para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia u otra causa legal, se designará a una persona responsable suplente o, en su defecto, la denuncia podrá ser presentada ante cualquier miembro de la Dirección. La designación y compromiso de confidencialidad se encuentra disponible en el [ANEXO I: MODELO DE DESIGNACIÓN Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS](#)

A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esta/s designación/es y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

10.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL

Este procedimiento, al igual que el procedimiento formal que se expone en el siguiente apartado, será tramitado con carácter urgente y de manera confidencial, protegiendo la dignidad e intimidad de las personas afectadas.

Todas las personas trabajadoras de la organización tienen la posibilidad de instar este procedimiento para resolver cualquier situación de acoso que pueda producirse.

El procedimiento a seguir es el siguiente:

- 1º. Informar a la persona designada para la intervención en este tipo de procedimiento de la situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género de la que se tiene conocimiento. Esta información puede comunicarla la presunta víctima o cualquier persona conocedora de la situación.
- 2º. Una vez que se ha comunicado la situación, se debe convocar una reunión a la mayor brevedad para tratar de resolver la situación de la manera más ágil y eficaz posible.
- 3º. La persona designada en la organización para la recepción, tramitación y resolución de este tipo de conflictos será la encargada de actuar como mediadora entre ambas partes. Podrá entrevistarse tantas veces como considere necesario con los afectados (de manera conjunta o por separado) con la finalidad de conseguir un acuerdo entre ambas partes.
- 4º. Finalmente, se redactará un informe ([ANEXO II: INFORME PROCEDIMIENTO INFORMAL](#)) por escrito en el que se reflejen las posiciones de las partes y se concretará si se ha llegado a algún acuerdo o no. El acuerdo será archivado convenientemente por la dirección de la organización.

Si no hay acuerdo, se podrá tratar de resolver el conflicto mediante el procedimiento formal.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL:



10.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

Si no se considera adecuado el procedimiento informal debido a las circunstancias del caso concreto, o en el caso de que éste hubiera sido tramitado y no se hubiera conseguido un acuerdo entre las partes, se dará inicio al procedimiento formal.

El procedimiento formal **se iniciará a través de una denuncia por escrito** ([ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA](#)), que debe ser entregada a la persona designada en el presente Protocolo para la recepción y tramitación de las mismas.

Las **denuncias**, las podrá presentar la persona que se sienta acosada o cualquier otra que tenga conocimiento de esa situación.

Una vez recibida la denuncia, la persona designada para la recepción, tramitación y resolución de denuncias iniciará una **fase de instrucción**, que consiste en la realización de una serie de actuaciones enfocadas al esclarecimiento de los hechos denunciados. ([ANEXO IV: INFORME PROCEDIMIENTO FORMAL](#)).

En este momento, se valorará en virtud de los hechos denunciados, si resulta necesario el establecimiento de medidas cautelares para proteger a la presunta víctima y, en su caso, se procederá a la adopción de las mismas. No obstante, si en un primer momento no se han considerado necesarias o durante la tramitación del procedimiento se pone de manifiesto la necesidad de establecer otras medidas cautelares adicionales, se procederá igualmente a su adopción.

En esta fase de instrucción, se recabarán datos, pruebas y se realizarán entrevistas a las partes, testigos y otras personas que se consideren relevantes para aportar información.

Debe garantizarse que las partes implicadas sean escuchadas, permitiéndoles realizar las alegaciones que estimen necesarias.

Asimismo, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona designada para la tramitación de denuncias una vez iniciado el procedimiento.

La fase de instrucción culminará con la realización de un **informe de conclusiones** en el que se detallarán las actuaciones llevadas a cabo y, las conclusiones que han sido tomadas en consideración para la adopción de la decisión final.

Este informe de conclusiones será remitido a la dirección de la empresa, que en vista de las actuaciones practicadas y de las conclusiones a las que ha llegado el instructor/a durante la tramitación de la causa, decidirá:

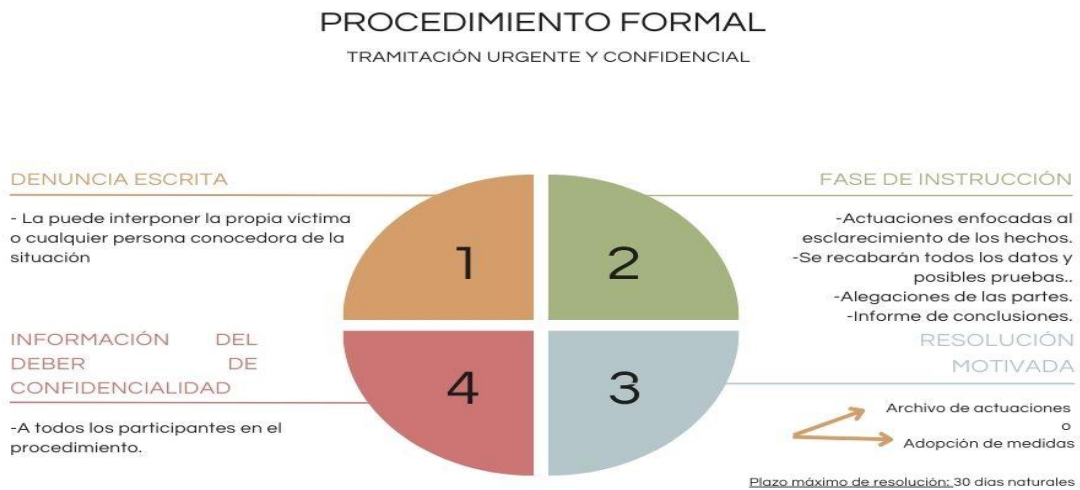
- a) Archivar las actuaciones, cuando los hechos denunciados no hayan sido suficientemente probados.
- b) Si se evidencia que se ha producido una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, se aprobarán las medidas y/o sanciones disciplinarias que estime oportunas y se dará paso a la adopción de las mismas.

Para finalizar, se dictará una **resolución** motivada por escrito con el resultado final del procedimiento, que debe ser puesta en conocimiento de las partes implicadas ([ANEXO V: INFORME PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN](#)). Esta resolución ha de ser firmada por ambas partes, haciendo constar la fecha de notificación. La empresa deberá conservar una copia de cada resolución entregada debidamente firmada. Estas copias deben ser archivadas en el expediente de la causa.

Se debe tener en cuenta que el presente procedimiento deberá tramitarse de forma rápida, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima, como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un **plazo máximo de resolución de 30 días naturales**.

Asimismo, se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO FORMAL:



10.4 SEGUIMIENTO

Una vez aprobadas por la dirección las medidas propuestas por el instructor/a en su informe de conclusiones y, notificada la resolución del procedimiento formal a las partes implicadas, el instructor/a en **un plazo no superior a 30 días naturales**, realizará un seguimiento sobre la adopción de las medidas aprobadas, el cumplimiento de las mismas y su resultado.

Del resultado del seguimiento, el instructor/a realizará un informe ([ANEXO VI: INFORME PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO](#)) en el que recogerá:

- Las medidas aprobadas, las medidas efectivamente adoptadas y su cumplimiento.
- Las conclusiones finales del seguimiento podrán ser:
 - o Que las **medidas adoptadas hayan resultado suficientes y los hechos objeto de denuncia hayan cesado**. En este caso, se remitirá el informe a la dirección de la empresa y se procederá al archivo de las actuaciones y cierre del expediente.
 - o Que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, por lo que se establecerá una batería de medidas adicionales a adoptar propuestas por el instructor/a y, una vez adoptadas, deberá realizarse un nuevo seguimiento a fin de corroborar que la situación constitutiva de acoso ha cesado. Será entonces cuando se procederá al archivo de la causa y cierre del expediente.

ETAPAS DEL SEGUIMIENTO:



11 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la organización a través del correo electrónico corporativo utilizado habitualmente en la organización y publicado en el tablón de anuncios a disposición de todas las personas trabajadoras. [\(ANEXO VII: COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS\).](#)

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se pueda modificar o incorporar nuevas acciones. En caso de modificación del presente protocolo las personas trabajadoras de **TYC LA MATA, S.L.**, serán notificadas a la mayor premura por los medios habituales de comunicación existentes en la organización.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género y determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Todas las revisiones y, en su caso, las modificaciones al presente Protocolo se reflejarán en el [\(ANEXO FINAL: REVISIONES Y ADECUACIÓN DEL PROTOCOLO\).](#)

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

12 ANEXOS

[ANEXO I: MODELO DE DESIGNACIÓN Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS](#)

[ANEXO II: INFORME PROCEDIMIENTO INFORMAL](#)

[ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA](#)

[ANEXO IV: INFORME PROCEDIMIENTO FORMAL](#)

[ANEXO V: INFORME PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN](#)

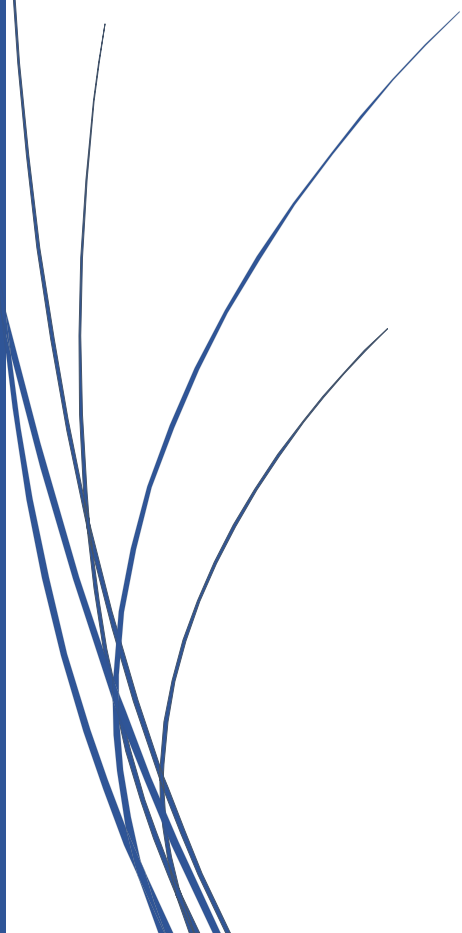
[ANEXO VI: INFORME PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO](#)

[ANEXO VII COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS](#)

[ANEXO VIII: INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS](#)

[ANEXO FINAL: REVISIONES Y ADECUACIÓN DEL PROTOCOLO](#)

ANEXOS



ANEXO I: MODELO DE DESIGNACIÓN Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS.

En _____, a _____ de _____ de _____

La empresa TYC LA MATA, S.L., con CIF B74173840 designa a una persona que actuará en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género que pudieran producirse y, que será:

- Don/Doña _____ con NIF _____

Asimismo, se designa/n como suplente/s para los casos de ausencia o imposibilidad de intervenir en el caso concreto, a:

- Don/Doña _____ con NIF _____

Como persona/s responsable/s para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género que pudieran producirse en su ámbito.

En virtud de esta designación, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesta el compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declara que conoce la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Fdo. **EMPRESA**

Fdo.- **RESPONSABLE/S**

ANEXO II: INFORME PROCEDIMIENTO INFORMAL

INFORME PROCEDIMIENTO INFORMAL			
FECHA INICIO:		N.º EXPTE.:	
CENTRO DE TRABAJO:			
ASUNTO:			
PERSONA/S ENCARGADAS DE LA MEDIACIÓN ENTRE LAS PARTES			
Nombre y apellidos		Cargo	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
PERSONAS IMPLICADAS EN EL PROCEDIMIENTO			
Nombre y apellidos		Trabajador/a o vinculación con la empresa	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
EXPONE			
1. Descripción de los hechos que motivan la queja.			
(Descripción de los hechos o conductas indeseadas)			
<hr/>			
<hr/>			
2. Posiciones de las partes en las reuniones practicadas.			
(Indicar fecha y hora de las reuniones practicadas, si se han realizado de manera conjunta o por separado y las posiciones de las partes)			
<hr/>			
<hr/>			
3. Acuerdos alcanzados por las partes.			
(Describir si a la vista de lo establecido en el protocolo de protección del acoso se ha llevado a cabo alguna conducta de las expresamente previstas en el protocolo)			
<hr/>			
<hr/>			
CIERRE DEL EXPEDIENTE, ARCHIVO Y CUSTODIA			
FECHA DE CIERRE		FIRMA MEDIADOR/A	
NOTA INFORMATIVA:	Se informa a todas las partes intervinientes/participantes en este procedimiento de actuación sobre el deber de confidencialidad y sigilo de los hechos anteriormente expuestos.		

ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA

MODELO DE DENUNCIA O QUEJA			
1. Persona que informa de los hechos:			
<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:			
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):			
2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:			
Nombre y apellidos:			
DNI		Email	
Domicilio a efectos de notificaciones			
Puesto de trabajo		Tipo de contrato/ vinculación laboral	
3. Datos de la persona agresora			
Nombre y apellidos			
Grupo/categoría profesional o puesto			
Nombre de la organización			
Centro de trabajo			
4. Descripción de los hechos			
(Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible)			
5. Testigos y/o pruebas			
(En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos / Identificar y adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno)			
6. Solicitud			
Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL <input type="checkbox"/> IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO <input type="checkbox"/> frente a:			
D./Dña. _____ y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo de prevención del acoso por razón de orientación sexual, IDENTIDAD SEXUAL y/o expresión de género existente en la organización.			
Localidad y fecha:		Firma de la persona interesada:	
A la atención del/ de la Instructora del procedimiento de queja frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en TYC LA MATA, S.L.			

ANEXO IV: INFORME PROCEDIMIENTO FORMAL

INFORME PROCEDIMIENTO FORMAL			
FECHA INICIO:		N.º EXPTE.:	
CENTRO DE TRABAJO:			
ASUNTO:			
PERSONA/S DESIGNADA/S PARA LA TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA.			
Nombre y apellidos		Cargo	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
PERSONAS IMPLICADAS EN EL PROCEDIMIENTO.			
Nombre y apellidos		Trabajador/a o vinculación con la empresa	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
<hr/>		<hr/>	
EXPONE			
1. Antecedentes del caso			
(Resumen de la irregularidad denunciada)			
<hr/>			
<hr/>			
2. Relación de los hechos del caso			
(Descripción de los hechos denunciados)			
<hr/>			
<hr/>			
3. Medidas Cautelares (si corresponde)			
(Describir las medidas cautelares a aplicar si se consideran necesario durante la tramitación del presente procedimiento)			
<hr/>			
<hr/>			
4. Diligencias de investigación practicadas			
(Descripción de las diligencias de investigación practicadas, puede ser ver grabaciones de las cámaras, preguntar a testigos, fotografías, audiencias, ...etc.)			
<hr/>			
<hr/>			
5. Infracciones detectadas			
(Describir si a la vista de lo establecido en el protocolo de protección del acoso se ha llevado a cabo alguna conducta de las expresamente previstas en el protocolo)			
<hr/>			
<hr/>			
6. Propuesta de medidas a adoptar			
(Describir o enumerar las medidas que se llevan a cabo para prevenir o evitar este tipo de situaciones según el apartado 7 del protocolo, o el régimen disciplinario aplicado según apartado 8 del protocolo, que ha de ser proporcional a la conducta infractora cometida)			
<hr/>			
<hr/>			



CONCLUSIONES

OPCIÓN 1: En virtud de los hechos probados y en atención a la gravedad de los mismos, este Instructor/a decide ARCHIVAR EL PROCEDIMIENTO y poner fin a las actuaciones, por no considerarse los hechos denunciados probados.

OPCIÓN 2: En virtud de los hechos probados y en atención a la gravedad de los mismos, este Instructor/a decide RECONOCER UNA SITUACIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL / RECONOCER UNA SITUACIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO (**elegir situación de acoso según proceda**). La empresa aplicará las siguientes medidas y/o sanciones disciplinarias desde el día siguiente a la notificación de la resolución:

Asimismo, _____ se aplicará a _____ D./Dña. _____ la siguiente sanción disciplinaria: _____, la cual consta expresamente prevista en el Protocolo de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género establecido en la empresa.

FECHA		FIRMA INSTRUCTOR/A		FIRMA DIRECCIÓN	
NOTA INFORMATIVA:	Se informa a todas las partes intervinientes/participantes en este procedimiento de actuación sobre el deber de confidencialidad y sigilo de los hechos anteriormente expuestos.				

ANEXO V: INFORME PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN

INFORME DE RESOLUCIÓN PARA LAS PARTES IMPLICADAS	
ANTECEDENTES DE HECHO	
<p>PRIMERO. - En fecha _____, D./Dña. _____, interpuso denuncia formal frente a D./Dña. _____, en la que se denunciaron los siguientes hechos:</p> <p>_____</p>	
<p>SEGUNDO. - D./Dña. _____, persona designada en la empresa para la instrucción de este tipo de procedimientos, tras la recepción de la denuncia, activó el Protocolo de prevención del acoso por razón de orientación sexual, IDENTIDAD SEXUAL y/o expresión de género, y en fecha _____, incoó el procedimiento formal establecido en el dicho Protocolo, al que se le asignó el número de expediente _____.</p>	
<p>TERCERO. - Con la incoación del procedimiento y la apertura del expediente se dio paso a la tramitación de la denuncia interpuesta, practicando todas las diligencias de investigación resultaron pertinentes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos, concretamente, se llevaron a cabo las siguientes diligencias:</p> <p>_____</p>	
<p>Asimismo, se establecieron las medidas cautelares que resultaron necesarias, a fin de proteger remover los obstáculos y dificultades que pudieran oponerse a la eficacia del procedimiento y como medidas de protección a la presunta víctima de acoso:</p> <p>_____</p>	
HECHOS PROBADOS	
<p>De las diligencias de investigación practicadas (toma de declaraciones a testigos, visionado de grabaciones, testimonios, pruebas documentales, examen del correo electrónico de la persona trabajadora, etc.) se consideran como probados los siguientes hechos:</p> <p>_____</p>	
RESOLUCIÓN FINAL DEL PROCEDIMIENTO	
<p>OPCIÓN 1: En virtud de los hechos probados y en atención a la gravedad de los mismos, este Instructor/a decide ARCHIVAR EL PROCEDIMIENTO y poner fin a las actuaciones, por no considerarse los hechos denunciados probados.</p> <p>OPCIÓN 2: En virtud de los hechos probados y en atención a la gravedad de los mismos, este Instructor/a decide RECONOCER UNA SITUACIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA EMPRESA / RECONOCER UNA SITUACIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA (elegir situación de acoso según proceda).</p>	
<p>La empresa aplicará las siguientes medidas y/o sanciones disciplinarias desde el día siguiente a la notificación de la resolución:</p> <p>_____</p>	
<p>Asimismo, _____ se aplicará a _____ D./Dña. _____ la siguiente sanción disciplinaria: _____, la cual consta expresamente prevista en el Protocolo de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género establecido en la empresa.</p>	
FECHA DE RESOLUCIÓN:	FIRMA INSTRUCTOR/A
NOTIFICACIÓN Y ENTREGA DE LA RESOLUCIÓN	
FECHA NOTIFICACIÓN:	FIRMA PARTE IMPLICADA
NOTA INFORMATIVA:	La entrega de la presente resolución ha de ser firmada por las partes implicadas, haciendo constar la fecha de notificación. La empresa se debe conservar una copia firmada de cada resolución entregada y archivarlas junto con el expediente.

ANEXO VI: INFORME PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO

INFORME DE SEGUIMIENTO					
En virtud de la Resolución dictada en fecha _____, perteneciente al expediente número _____, el Instructor/a del procedimiento realiza el presente informe a efectos de comprobar el cumplimiento de las medidas establecidas.					
1. Medidas adoptadas y su cumplimiento					
<p>(En este apartado el instructor deberá describir <u>si se han llevado a cabo o no cada una de las medidas establecidas en la resolución</u> y comprobar si su aplicación ha puesto fin a la situación objeto de denuncia. Además, también debe señalar si se aplicó alguna sanción disciplinaria y comprobar que esta haya sido aplicada. Si alguna de las medidas o sanciones disciplinarias no se ha aplicado, no es efectiva o no cumple con el objetivo para el que ha sido aplicada, debe detallar y proponer otras medidas o ajustar las que ya están siendo aplicadas. Si se comprueba que la situación de acoso persiste, se deberán adoptar nuevas medidas en la organización)</p> <hr/> <hr/>					
2. Conclusiones finales del seguimiento					
<p>(Tras el análisis detallado del cumplimiento de cada una de las medidas, redactar en estas últimas líneas si las medidas adoptadas han sido efectivas, si no han sido efectivas cuáles hay que modificar y si se deben aplicar otras medidas adicionales, o si aun no habiéndose aplicado todas las medidas propuestas, la situación de objeto de denuncia ha cesado y estas ya no resultan necesarias)</p> <hr/> <hr/>					
FECHA DE CIERRE		FIRMA INSTRUCTOR/A		FIRMA DIRECCIÓN	
NOTA INFORMATIVA:	En el caso de adoptar nuevas medidas o sanciones se debería de proceder a realizar una nueva resolución motivada para su notificación a las partes implicadas.				

ANEXO VII: COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En _____, a _____ de _____ de _____

Por la presente, el/la trabajador/a D./Dña. _____ con DNI _____ certifica que TYC LA MATA, S.L., le ha informado debidamente del Protocolo de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género que se ha implementado en la empresa y, concretamente se le ha informado, entre otros, de los siguientes puntos:

- Qué es el colectivo LGTBI y la LGTBIfobia.
- Qué es el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.
- Ejemplos de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.
- Sujetos que pudieran estar implicados en una situación de acoso (no sólo personas trabajadoras de la empresa, sino proveedores, clientes, etc.)
- Quién está legitimado/a para presentar una denuncia.
- A quién debe dirigirse, siendo la persona designada para la recepción y tratamiento de las denuncias:

- Don/Doña _____, cargo _____
_____ Teléfono _____ Correo electrónico: _____

En caso de ausencia o imposibilidad para intervenir en el caso concreto, podrán dirigirse a:

- Don/Doña _____, cargo _____
_____ Teléfono _____ Correo electrónico: _____

- Procedimiento a seguir.
- Consecuencias de la estimación/desestimación de la denuncia interpuesta.
- Posibilidad de acceso al Protocolo, que se encuentra disponible en _____.

A su vez, se le ha entregado el modelo de denuncia que debe cumplimentar en caso de sufrir o tener conocimiento de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en el ámbito de la empresa. Asimismo, en caso de que sea solicitado se le entregará una copia en papel o correo electrónico.

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA

FIRMA TRABAJADOR/A

ANEXO VIII: INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Responsable del tratamiento: TYC LA MATA, S.L., CIF: B74173840 Dir. Postal: Avenida Fernando Villabella, 48, Bajo Izquierda – 33820, Grado, Asturias. Teléfono: 985750915 Correo electrónico: administracion@grupotyclamata.com

Finalidad del tratamiento de sus datos:

Los datos de carácter personal facilitados serán tratados por TYC LA MATA, S.L., con la finalidad de la gestión y activación del protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

Legitimación:

Artículo 6.1.c) del RGPD: el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento:

- 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.

Conservación y tratamiento de los datos:

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de la reclamación en §{EMPRESA}, podrán ser comunicados al Ministerio Fiscal, a los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

§{EMPRESA} no elaborará ningún tipo de “perfil” en base a la información facilitada. No se tomarán decisiones automatizadas en base a perfiles.

Derechos:

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas, automatizadas, en relación con los datos objeto del tratamiento, ante el responsable del tratamiento en la dirección anteriormente indicada, adjuntando copia de su DNI o documento equivalente.

En caso de que no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, puede presentar una reclamación ante la *Autoridad de Control en materia Protección de Datos competente*, siendo ésta la *Agencia Española de Protección de Datos*, y cuyos datos de contacto están accesibles en <https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formNuevaReclamacion/reclamacion.jsf>.

En _____ a ____ de _____ 20__

D./Dña. _____ con DNI _____

Fdo.

ANEXO FINAL: REVISIONES PERIÓDICAS

MODIFICACIÓN/REVISIÓN REALIZADA	FECHA
Implantación	10/2023