



Fundación Atenea

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y/O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIAQ

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Fecha: 8 mayo 2025	Fecha: 30 mayo 2025	Fecha: 10 junio 2025
Nombre: Equipo colaborador Fundación Atenea	Nombre: Equipo directivo Comité de Empresa	Nombre: Dirección Ejecutiva

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

Fecha de aprobación	Revisión N°	Motivo de la modificación
10 junio 2025	1	Primera versión del documento



ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. REFERENCIAS

4. TIPOS Y CONDUCTAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA

4.1 Violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género

4.2 Acoso por razón de la orientación sexual

4.3 Acoso por razón de la expresión de género y/o identidad sexual

5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO Y/O VIOLENCIA

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

6.1 Principios rectores y garantías del procedimiento

6.2 Procedimiento de actuación

7. MEDIDAS A ADOPTAR

7.1 Circunstancias agravantes

8. GARANTÍAS Y ACOMPAÑAMIENTO DURANTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN

8.1 Personas Trans

8.2 Procedimiento de transición

8.3 Medidas y garantías para las personas trans

8.4 Procedimiento de cambio de nombre

Anexo I: Modelo de queja o denuncia

Anexo II: Consentimiento de inicio del protocolo

Anexo III: Comunicación a la Entidad del inicio del proceso de transición en la Entidad

Anexo IV: Comunicación a la Entidad de la rectificación registral cuando haya acabado el proceso de transición y tenga nuevo DNI



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La **Fundación Atenea Grupo GID**, en coherencia con su compromiso con los derechos humanos, la igualdad, la inclusión y la diversidad, declara su firme voluntad de contribuir de forma activa y decidida a la erradicación de la LGTBIAQfobia en todos los espacios en los que desarrolla su actividad.

Esta declaración se enmarca dentro de nuestro compromiso ético y profesional con la dignidad de todas las personas, y se concreta en el presente Protocolo para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o la expresión de género, como herramienta para prevenir, detectar, abordar y reparar situaciones de vulneración de derechos.

Fundación Atenea afirma que:

- **Toda persona tiene derecho a ser quien es**, a expresar su identidad y su orientación sin miedo, sin violencia y sin discriminación, siempre respetando su derecho a la intimidad y confidencialidad.
- **La LGTBIAQfobia constituye una forma de violencia y una vulneración de derechos humanos** que debe ser erradicada desde un enfoque proactivo, preventivo, reparador y transformador.
- La **no discriminación, el respeto, la inclusión y la participación** son principios transversales que deben guiar todas nuestras intervenciones y relaciones, tanto internas como externas.
- Reconocemos que las personas LGTBIAQ pueden enfrentarse a múltiples formas de exclusión y violencia, muchas veces invisibilizadas, y que nuestro deber como organización es **visibilizar, acompañar, proteger y transformar** esas realidades desde una perspectiva interseccional y de derechos.
- Nos comprometemos a actuar con **diligencia debida** ante cualquier indicio de acoso o discriminación, garantizando canales accesibles, confidenciales y seguros para la denuncia y el acompañamiento.

En coherencia con nuestros valores fundacionales, todas las actuaciones derivadas de este protocolo se fundamentarán en la **evidencia, la profesionalidad, la escucha activa, la reparación del daño y la generación de entornos seguros**, promoviendo una cultura organizacional libre de prejuicios y violencias.

El presente procedimiento tiene como objeto establecer una herramienta interna de **actuación en las reclamaciones por motivos de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género**, con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Fundación Atenea

En la normativa laboral vigente, se establece como un derecho básico el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de la persona, comprendida la protección frente al acoso, incluido el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género. Así mismo, se establece que las Entidades deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, y arbitrar protocolos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por tanto, la Dirección de Fundación Atenea considera **inaceptable e intolerable** cualquier comportamiento de **acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género**.

Persiguiendo este propósito se ha elaborado el presente documento marco: **Procedimiento para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género**, respondiendo a los siguientes objetivos:

1. **Prevenir** situaciones de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género mediante:
 - Acciones de formación y sensibilización de la plantilla.
 - Acciones de difusión, información y comunicación del protocolo a toda la plantilla
 - Promover un entorno de respeto en el espacio laboral, concienciando acerca de los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad de la organización.
2. **Evitar** riesgos psicosociales en las personas trabajadoras derivados de comportamientos de acoso.
3. **Garantizar** el carácter confidencial, investigación y resolución de las reclamaciones que pudieran ser constitutivas de acoso y discriminación.

De esta forma, Fundación Atenea reafirma su compromiso con la promoción de un entorno profesional basado en los valores de respeto, igualdad y dignidad, tanto para sus personas trabajadoras, como para todas las personas que interactúan con la Entidad.

En este sentido, la Entidad asume la responsabilidad de velar por el cumplimiento de este procedimiento, integrándolo como una parte esencial de su compromiso con la diversidad, la inclusión y el bienestar de todas las personas.

Este protocolo no solo responde a una exigencia normativa y ética, sino también a una convicción profunda: la de que **la justicia social, la libertad y la dignidad no pueden entenderse sin la plena inclusión y el respeto hacia las personas LGTBIAQ**.



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Fundación Atenea, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la Entidad.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. REFERENCIAS

El presente protocolo se sustenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y protección de derechos fundamentales, haciendo hincapié en la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIAQ, cuyas referencias principales se exponen a continuación:

- **Constitución Española.**

- Artículo 14:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **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.**

- Artículo 19.1:

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Artículo 4.2.c):

A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

- Artículo 4.2.e):

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o



étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

▪ **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 LGTBIAQ.**

• Artículo 4:

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBIAQ y sus familias.

• Artículo 14. a):

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

• Artículo 15.1:

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 LGTBIAQ, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBIAQ. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

▪ **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI en las Entidades.**

• Artículo 1:

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIAQ (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 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 LGTBIAQ.



4. TIPOS Y CONDUCTAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA

El acoso, violencia o discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género tiene una incidencia significativa a nivel laboral, la cual puede acontecer de forma directa, indirecta y múltiple, así como por medio de comportamientos verbales, no verbales y/o físicos.

A los efectos del actual Protocolo, se entiende por:

- **Orientación sexual:**

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

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; e 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; asexual, cuando no se siente atracción sexual por personas de ningún sexo, o demisexual, cuando la atracción es esporádica y se encuentra asociada a experiencias o momentos concretos, con independencia del sexo o expresión de género.

- **Identidad sexual:**

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- **Expresión de género:**

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

- **Persona trans:**

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

En relación con lo descrito anteriormente, las **conductas prohibidas** en Fundación Atenea son las siguientes:

- 1. Discriminación laboral directa:**

La discriminación laboral directa acontece cuando la persona trabajadora recibe, de forma clara y visible, un trato laboral desfavorable o perjudicial respecto a otro/a compañero/a en la misma o similar situación, por el mero hecho de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

- 2. Discriminación laboral indirecta:**

La discriminación laboral indirecta se realiza por medio de comportamientos, actitudes o decisiones, aparentemente neutrales, los cuales, realmente, ocultan un



carácter discriminatorio contra la persona trabajadora, siendo tratada de forma perjudicial y desfavorable en comparación con otras personas que se encuentran en una situación análoga o semejante a la de la persona trabajadora perjudicada.

3. Discriminación múltiple:

La discriminación múltiple se enmarca dentro del fenómeno de la interseccionalidad, el cual consiste en que una persona sufre una discriminación u opresión que se agrave debido a su pertenencia a múltiples categorías sociales o factores, los cuales suelen ser objeto de discriminaciones. En este sentido, la discriminación múltiple no se produce por una causa concreta, sino que concurren diversas causas.

En particular, **quedan expresamente prohibidas las siguientes conductas:**

a) Violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género:

La violencia por razón de la orientación sexual, expresión o identidad sexual es toda actuación física o psicológica, así como otros actos dañinos, realizados contra una persona o grupo de personas sobre la base de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

La violencia constituye una de las máximas expresiones de discriminación que pueden sufrir las personas por las razones expuestas, siendo un comportamiento que debe ser erradicado por resultar intolerable en la Entidad.

b) Acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual y expresión de género:

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona con motivo de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo de forma prolongada y reiterada en el tiempo.

Más concretamente:

- El **acoso por orientación sexual** se refiere a cualquier conducta discriminatoria o de menosprecio hacia una persona basada en su orientación sexual, es decir, en la atracción emocional, afectiva o sexual que sienta hacia personas del mismo sexo, del sexo opuesto o de más de un sexo (heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, etc.).
- Se produce **acoso por identidad sexual** cuando una persona es objeto de conductas hostiles o discriminatorias debido a su identidad sexual, entendida como la vivencia interna y personal del género tal como cada persona la



siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer (hombre, mujer, personas no binarias, etc.).

- El **acoso por expresión de género** hace referencia a comportamientos de acoso dirigidos hacia una persona en función de la forma en que expresa su género a través de la vestimenta, el lenguaje, el comportamiento o la apariencia física, independientemente de si esta expresión se ajusta o no a las expectativas sociales asociadas a su género.

Constituyen conductas constitutivas de acoso por razón de la orientación sexual, la expresión de género y/o identidad sexual las siguientes, las cuales se enumeran a efectos ilustrativos, pudiendo haber conductas constitutivas de acoso distintas a las enunciadas:

1. Conductas verbales:

- Tener conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual de la persona y dirigirse con maneras ofensivas.
- El trato desigual basado en la homosexualidad.
- Utilización de expresiones humillantes sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Menospreciar el trabajo de una persona, ignorar aportaciones, comentarios o acciones con razón de su orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona con razón de su orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Insultos o expresiones vejatorias relativas a la orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Ridiculizaciones y empleo de palabras o frases que pueden poseer una connotación negativa y/o ridiculizante para los miembros del Colectivo LGTBIAQ.
- Utilizar humor homófobo, bromas o comentarios jocosos de carácter homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Utilizar humor tránsfobo, bromas o comentarios jocosos de carácter tránsfobo o intérfobo.
- Utilizar humor, bromas o comentarios jocosos sobre lo que es o no es "normal" con respecto a la atracción sexual.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.



- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño o vestuario determinado.
- Negarse a nombrar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Negativa a usar lenguaje inclusivo, atendiendo en particular a la negativa de uso de pronombres o artículos correspondientes al género con el que se identifica a la persona trabajadora.
- Negativa a tratar a la persona en cuestión de forma acorde a su identidad sexual.

2. Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido discriminatorio por la orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.

3. Comportamientos físicos:

- Agresión física a otra persona motivada por su orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Expulsión de compañeros/as o personas trabajadoras de aseos, vestuarios, u otras estancias, debido a la orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual de la persona en cuestión.

Se considerarán en todo caso discriminatorios y **acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género.**

5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO Y/O VIOLENCIA

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán los siguientes compromisos:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la Entidad.



2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en el programa de formación de la Entidad.
3. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
4. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIAQfóbica o incite a la LGTBIAQfobia.
5. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

6.1 Principios rectores y garantías del procedimiento

Los principios rectores del procedimiento serán los que se exponen a continuación;

Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada fase del proceso.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes implicadas.

Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.



Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la Entidad debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

6.2 Procedimiento de actuación.

A) Breve esquema del procedimiento





B) Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso o violencia contra las personas LGTBIAQ.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso contra personas LGTBIAQ que está formada por una persona de la Fundación y una persona representante de las personas trabajadoras.

Las personas designadas serán las siguientes:

- La persona que ostente la Dirección del Área de Recursos Humanos de Fundación Atenea.
- La persona que ostente la Presidencia de la RLPT de Fundación Atenea.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá designarse un suplente de cualquiera de las personas titulares.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Asimismo, en caso de que alguna de las personas implicadas en un caso de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, sea una de las personas integrantes de esta comisión instructora, podrá designarse un suplente que la sustituya.

Adicionalmente, la empresa podrá acordar unilateralmente la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento. Asimismo, la persona acosada podrá solicitar el acompañamiento de una persona a su elección, previa solicitud a la Comisión. No obstante, la persona designada tendrá voz, pero no voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.



En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

C) El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

En Fundación Atenea, la persona que ostente la Dirección del Área de Recursos Humanos es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la Entidad deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la Entidad habilita la cuenta de correo electrónico -comisionacoso@fundacionatenea.org a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Fundación y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la Fundación el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso o de violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

D) La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso o de violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso o de violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género y alcanzar una solución aceptada por las partes.



Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

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. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el 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 dirección de la fundación.

Asimismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

E) El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género denunciadas tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.



Fundación Atenea

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Fundación Atenea adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso o de violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Empresa podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso o de violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso o de violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la Fundación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso o de violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso o de violencia LGTBIAQ.

Si, aun no existiendo acoso ni violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de la Entidad a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso y violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por



mayoría. En caso de desacuerdo, cada persona que conforma la Comisión podrá emitir un informe diferente y elevar ambos a la Dirección.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

La falta de confidencialidad y sigilo, en los términos expuestos, se considerará falta muy grave, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 C.2 del vigente Convenio Colectivo estatal de Acción e Intervención Social, y podrá ser sancionada conforme al artículo 41.3 del citado Convenio.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso treinta días laborables más.

F) La resolución del expediente de acoso o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género.

La dirección de la Entidad una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al Servicio de prevención.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la Fundación procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso y violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la fundación en este sentido, las siguientes:



Fundación Atenea

- separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la fundación.
- sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la Fundación o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Fundación Atenea mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso o la violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Fundación.

En caso de que se declare la existencia de acoso o violencia, la Dirección de la Entidad adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.



- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada o agredida cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la fundación.

G) Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a treinta días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de la Fundación, a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7. MEDIDAS A ADOPTAR EN CASO DE ACOSO

Los actos y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria.

En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

7.1 Circunstancias agravantes

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

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.



- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de cualquier tipo de acoso.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) 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.

8. GARANTÍAS Y ACOMPAÑAMIENTO DURANTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN

Fundación Atenea, en su compromiso por garantizar y salvaguardar los derechos del colectivo LGTBIAQ, ha emprendido la puesta en marcha de determinadas políticas internas en pro de lograr tal fin. Para ello ha desarrollado una serie de medidas de acompañamiento al personal trans en su proceso de transición.

8.1 Personas Trans

El término “personas trans” hace referencia a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con su sexo legal asignado en el nacimiento y, normalmente, realizan cambios de diversa índole para adecuar su imagen a la del género con el que se autoidentifican.

8.2 Procedimiento de transición

Es el proceso por el que algunas personas pasan para que su expresión de género y/o sus características físicas se adecuen a su identidad sexual. No hay una manera “correcta” o itinerario único para realizar la transición.

Algunas personas llevan a cabo una transición social, realizando cambios en su expresión de género (estética, nombre, etc.). Otras sin embargo optan por procedimientos médicos (terapia hormonal y/o cirugías).

8.3 Medidas y garantías para las personas trans

Si alguien de la plantilla quiere hacer visible su proceso de transición en el entorno laboral la Entidad le apoyará durante todo el proceso, protegiendo a las personas frente a la discriminación por el mero hecho de haber visualizado su proceso de transición, ya que este hecho supondría una vulneración de sus derechos.



La Entidad participará y apoyará a la persona trans en su proceso de transición, teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. Es la persona trans la que decide a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en el que quiere comenzar a ser tratada conforme a su identidad sexual.
2. La Entidad proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad sexual de la persona trans.
3. La Entidad realizará la formación necesaria sobre diversidad sexual e identidades de género con el fin de ayudar a comprender y respetar las diferentes situaciones al resto de su plantilla, incluyéndola en sus planes de formación.
4. La Dirección, velará para que no se produzcan situaciones de discriminación y/o acoso por parte de cualquier miembro de la Entidad, clientes, usuarios/as o empresas proveedoras, adoptando las medidas necesarias para su solución en el momento en que se detecten.

Por todo ello, como Entidad con una Responsabilidad Social Corporativa cuya prioridad es lograr el respeto de la diversidad y promover la reducción de las desigualdades sociales, en caso de que una persona trabajadora notifique a la Entidad que va a realizar o está realizando el proceso de transición, con el fin de facilitarle este proceso y prevenir cualquier situación de discriminación y/o acoso y proteger los derechos de las personas trabajadoras, la Entidad se compromete a:

1. Tratar a la persona interesada con el pronombre y nombre elegido desde el momento en que la persona decida o acuerde.
2. Proporcionar una nueva identidad corporativa a la persona trabajadora conforme a su identidad o expresión de género, que se materializará en la rectificación o adecuación de sus bases de datos, correo electrónico, directorio corporativo, tarjetas de identidad, de control de acceso, de visita, etc.
3. Conservar todos los derechos y beneficios sociales y laborales que le corresponden a la persona trabajadora.
4. Mantener la identidad legal de la persona interesada única y exclusivamente para aquellos asuntos en que se requiera, tales como nóminas, seguridad social, hacienda, etc.
5. Custodiar la identidad legal, siendo accesible única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que debido al tipo de trabajo que realizan la necesitan forzosamente, pero en ningún otro caso dicha información estará a disposición de otras personas trabajadoras, independientemente del nivel jerárquico que ocupen.



Fundación Atenea

6. Actualizar la información legal una vez la persona haya realizado la rectificación de nombre y sexo legal ante el Estado, destruyéndose cualquier documentación anterior, en la medida en que sea posible, de conformidad la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.
7. Realizar charlas o jornadas formativas en los estamentos de la Entidad que sean necesarios (dirección, compañeros y compañeras...) sobre la realidad trans.
8. Establecer mecanismos de comunicación con sus compañeros y compañeras, siempre y cuando éste sea deseo de la persona interesada.
9. Tener en cuenta las necesidades sanitarias de la persona trabajadora trans, permisos por consultas médicas, asistencia a las unidades y tratamientos médicos en caso necesario.
10. No tolerar presiones externas de personas físicas o jurídicas que vayan en detrimento de los derechos o la dignidad de las personas trans de la plantilla, igual que con cualquier otra persona empleada.

8.4 Procedimiento de cambio de nombre

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo que hayan iniciado un procedimiento de cambio de nombre de uso legal, así como de transición de género, tendrán derecho, en tanto se tramita este procedimiento, a utilizar libremente el nombre que hayan escogido, así como a ser tratados conforme a su género.

Dicha información quedará reflejada en la documentación de identificación de la persona trabajadora, en la página web corporativa si existiera un directorio corporativo, así como correo electrónico y, en la medida de lo posible, en aquellos documentos internos, archivos, bases de datos y demás ficheros existentes a nivel Entidad que posibiliten tal adaptación, sin perjuicio de la correspondencia de datos que se exija a nivel interno entre los sistemas de comunicación de la Entidad con las Administraciones Públicas u otras entidades, por razón de la prestación de servicios.

De igual modo, se procederá a la actualización de todos los archivos, bases de datos y demás ficheros existentes, adaptándolos al nombre y género manifestado por la persona trabajadora.

El proceso de cambio de nombre abarca también el nombre de uso común de la persona, siendo este el nombre por el cual la persona quiere ser llamada y tratada, de acuerdo con el género que se identifica, sin necesidad de que se corresponda con el nombre que aparece en su documento de identidad.



Anexo I: Modelo de queja o denuncia

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso o violencias por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la fundación:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso o violencias sexuales **(INDICAR SI ES POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO)** frente a **(IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA)** y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso o violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género en la Fundación Atenea Grupo Gid.



Anexo II: Consentimiento de inicio del protocolo

CONSENTIMIENTO

La persona _____ da su consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

Y para que así conste,

FIRMA

FECHA



Anexo III: Comunicación a la Entidad del inicio del proceso de transición

COMUNICACIÓN A LA ENTIDAD DEL INICIO DEL PROCESO DE TRÁNSICIÓN:

_____, con D.N.I. nº: _____ trabajador/a de la Entidad cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, dado que mi identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado en mi nacimiento estoy llevando a cabo un proceso de transición y por ello

SOLICITO

Que, aunque a efectos oficiales y legales el nombre que la Entidad utiliza es mi nombre y sexo expresados en mi documentación (que todavía debe mantenerse para temas administrativos y legales, como nóminas, Seguridad Social, Hacienda, etc.), todo el personal de la Entidad debería dirigirse a mí según mi nombre elegido que es _____, y mi identidad sexual que es _____

Que se me proporcione una nueva identidad corporativa adecuada a mi identidad y/o expresión de género, materializándose en la rectificación adecuada de las bases de datos de la Entidad, correo electrónico, tarjetas de identidad, de control de acceso, etc.

Que, asimismo, mi identidad sexual debe ser respetada y se me debe adecuar el uniforme o ropa de trabajo según mi elección.

Que se mantenga confidencialidad sobre mis datos y se solicite mi consentimiento para cualquier acción sobre ellos, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.

En..... de... de 20...

FIRMA

FECHA



Anexo IV: Comunicación a la Entidad de la rectificación registral cuando haya acabado el proceso de transición y tenga nuevo DNI

COMUNICACIÓN A LA ENTIDAD DE LA RECTIFICACIÓN REGISTRAL CUANDO HAYA ACABADO EL PROCESO DE TRANSICIÓN Y TENGA NUEVO D.N.I.

A LA ENTIDAD:

_____, con D.N.I. nº: _____ trabajador/a de la Entidad cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, conforme al procedimiento legal establecido en la Ley 3/2007, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención Relativa al Sexo de las Personas, con fecha _____ se me ha expedido un nuevo D.N.I. (que mantiene el mismo número) que acredita mi sexo legal como _____, y como mi nombre propio el de _____, y por ello,

SOLICITO

Que se tenga por realizada la presente comunicación y se tomen las medidas necesarias y oportunas para:

La rectificación en todos los documentos personales, profesionales y/o legales obrantes en las oficinas de la Entidad que la contuvieren de la mención relativa al sexo del/la solicitante, haciendo constar el de (mujer/hombre), en vez de (hombre/mujer), así como el cambio de nombre propio de _____, por el de _____

Observar en cualquier trato personal o comunicación escrita desde la recepción del presente escrito, la protección que otorga la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales del/la trabajador/a, y la prohibición expresa de su difusión indebida, dispensando al/la trabajador/a un trato respetuoso y correspondiente a su género.

En..... de... de 20...

FIRMA

FECHA