

REUNIDOS

Los miembros de la comisión negociadora del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL de EL GRUPO CLINER (CLINER Y AGARIMARIA), constituida por las siguientes personas:

Por la empresa:

D./D. JOSÉ MARTÍN RAMOS MARTÍN
D./D.^a INMACULADA DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ
D./D.^a ISABEL HERNÁNDEZ GARCÍA

Por la representación de los trabajadores:

D./D.^a CARMEN GÓMEZ CAÑIZARES
D./D.^a JUANA ARENAS GONZÁLEZ
D./D.^a ARACELI MORALES LAMA

Todos ellos, después de las deliberaciones correspondientes, establecen, por unanimidad, el presente, PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL:

1. INTRODUCCIÓN.
 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 3. DEFINICIONES
 4. NORMATIVA DE APLICACIÓN
 5. MEDIDAS PREVENTIVAS
 6. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO
 7. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO
 8. INTERVINIENTES
 9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 10. TIPIFICACIÓN
 11. SEGUIMIENTO
 12. VIGENCIA
- ANEXO I: MODELO DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA
ANEXO III: MODELO DE CONSENTIMIENTO

1. Introducción.

Elaboración del protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

Cuando hablamos de derechos LGTBI+ en el ámbito laboral, hablamos de la necesidad de crear espacios seguros en los centros de trabajo donde la discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no suponga un factor de riesgo las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+.

Un ambiente de trabajo seguro y libre de LGTBIfobia es aquel, donde lesbianas, gays, bisexual, trans e intersexuales puedan sentirse libres de ser.

Las manifestaciones LGTBIfóbicas son amplias y variadas, pueden ser tanto internas como externas y de diferentes grados, desde chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión hasta la invisibilización o negación de estas realidades.

Ante esta realidad, las personas LGTBI+ adoptan diversos mecanismos para defenderse y protegerse de la LGTBIfobia, tales como:

- Auto segregación del mercado laboral
- Ocultar o visibilizarse
- Renunciar
- Aplazamiento forzoso de la identidad

La LGTBIFOBIA, tiene múltiples consecuencias para las personas trabajadoras del colectivo.

Estas consecuencias pueden derivar de un acto discriminatorio concreto o puntual o de una situación que perdura en el tiempo de forma frecuente y repetitiva. Algunas de estas consecuencias son: depresión, bajo estado de ánimo, baja autoestima, aislamiento social, ansiedad, fobia social, miedo a ir trabajo, bajo rendimiento laboral, pensamientos suicidas, culpabilidad entre otras.

Desde EL GRUPO CLINER trabajamos en la incorporación de cláusulas de igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras LGTBI+, con el convencimiento de que la sensibilización, la prevención y la actuación son elementos que afianzan un ambiente laboral libre de LGTBIfobia.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en y con el GRUPO CLINER, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte del Grupo pero que se relacionan con él en razón de su trabajo: clientes y proveedores/as.

En caso de que resulte implicado personal ajeno al Grupo, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida que crea oportuna.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. (En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, se incluirán las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)).

3. Definiciones.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en su Art. 3 establece las siguientes definiciones:

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) 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 esta ley, 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.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción 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 de 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.

g) Intersexualidad:

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) 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; o 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.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) 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.

j) Expresión de género:

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans:

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

l) Familia LGTBI:

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia:

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.

n) Homofobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar:

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Normativa de aplicación.

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

- 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:

Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral:

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. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas:

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.

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.

- Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Las letras h) e i) del artículo 14:

h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Medidas preventivas.

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual El GRUPO CLINER implantarán las siguientes medidas:

1. Difusión y comunicación del protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del presente protocolo al personal de nueva incorporación a la empresa.
2. Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+

3. La representación legal de las personas trabajadoras debe apoyar y potenciar las campañas de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/expresión sexual.

4. Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.

5. Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas, la dirección del Grupo tomará las medidas necesarias para que esto no ocurra. Comunicará a la persona o personas responsables de dicha conducta las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

6. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de los trabajadores/as y la empresa.

Formación: Se formará al personal de la comisión en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan 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.

La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 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.

Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.

La Empresa pondrá a disposición de la comisión los medios adecuados y facilitará el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso.

La Comisión tendrá acceso libre a todas las dependencias del centro. La plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

- Recomendar al Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes y/o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

7. Principios rectores y garantías de procedimiento.

Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

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.

Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

8. Intervinientes.

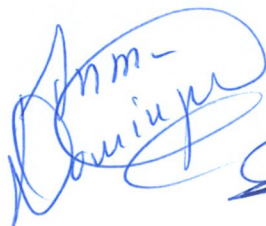
- La víctima, que sufre o ha sufrido una situación de acoso.
- La persona denunciada que presuntamente ha cometido el acoso.
- Testigos, personas que han presenciado los hechos.
- Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género.
- La dirección de la empresa.
- Se podrá acordar la participación de asesoría externa.

9. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

Procedimiento preliminar.

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada.



El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrá.

Recibida la queja o denuncia, la comisión de atención entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que pueden emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención.

En ese plazo, la comisión de atención dará por finalizada 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.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

- El acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen, o,
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Procedimiento expediente informativo.

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género.

La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso. Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 5 días hábiles para iniciar las investigaciones. Tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.

- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
 - Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación.
 - Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.
- La Comisión también apoyará a la víctima si esta decide denunciar el caso de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ por alguna de las vías disponibles fuera de la empresa:
 - Demanda en la Inspección de Trabajo.
 - Denuncia en los tribunales.

10. Tipificación.

Se considerarán faltas leves:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se consideran faltas muy graves:

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

11. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará 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 empresa, a la representación legal de los trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

12. Vigencia.

Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral tendrá una duración de 4 años desde el momento de su firma y tras la negociación con la representación legal de los trabajadores

ANEXO I: MODELO DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

EL GRUPO CLINER manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género con el fin de asegurar que todas los trabajadores pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIofobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

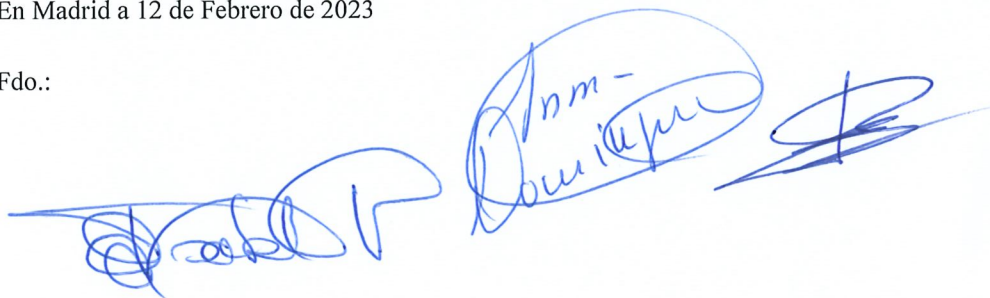
El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia los trabajadores pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en 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.

Asimismo, EL GRUPO CLINER asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo a todo el personal del Grupo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

La empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

En Madrid a 12 de Febrero de 2023

Fdo.:



ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

PERSONA DENUNCIANTE:

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD: La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo: _____

ANEXO III: MODELO DE 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 de género y/o expresión de género.

