



Protocolo de prevención  
y actuación ante el acoso  
**por razón de orientación  
sexual, identidad de género  
y/o expresión de género**





**AMALTEA**  
Igualdad de Género

**TÍTULO:** Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de Corporación Financiera Benigar, SL

**ELABORADO POR:** M<sup>a</sup> Ángeles Domínguez Pérez

**EDITA:** Amaltea Consultoría

**FECHA APROBACIÓN:** 29/04/2026

**VIGENCIA:** 2026-2030

---

*Con el presente protocolo, que se negociará con la Comisión Negociadora del Plan LGTBI, se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 14. h) y 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 LGTBI.*

---

Firma:



Isabel Ramón-Borja

En representación de empresa

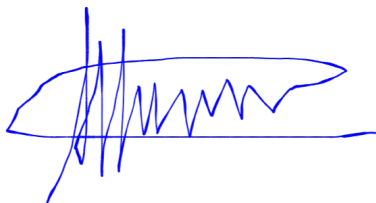
Firma:



Nerea Ferrando

En representación de empresa

Firma:



Alberto Valencia

En representación de empresa

Firma:



Fernando Gutiérrez

En representación de los trabajadores

Firma:



Amparo Catalá

En representación de los trabajadores

Firma:



Ángeles Botella

En representación de los trabajadores

## Índice de contenidos

1.	MARCO NORMATIVO .....	6
	NORMATIVA NACIONAL .....	6
	NORMATIVA EUROPEA .....	13
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	14
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	15
4.	DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO.....	17
5.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	19
6.	DEFINICIONES.....	21
7.	OBJETIVOS.....	27
8.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	28
	8.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO.....	28
	8.2. DETERMINACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO.....	31
	8.3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	32
	8.4. PROCEDIMIENTO INFORMAL (FASE PRELIMINAR).....	34
	8.5. EXPEDIENTE INFORMATIVO (PROCEDIMIENTO FORMAL).....	35
	8.6. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO .....	37
	8.7. SEGUIMIENTO .....	40
	ESQUEMA PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	41
9.	TIPIFICACIÓN.....	42
	CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES .....	43
	MEDIDAS COMPLEMENTARIAS.....	44
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO .....	44
11.	DISPOSICIONES FINALES .....	45
12.	ANEXOS.....	46
	MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN .....	47

## 1. MARCO NORMATIVO

### NORMATIVA NACIONAL

- La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

*“Los españoles y españolas 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”* (art. 14).

*“Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”* (art. 15).

*“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”* (art. 18.1).

*“Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* (art. 35.1).

- La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, tiene por objeto *la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales* (véase art. 1.1), así como en base a lo anterior, se establece como finalidad *la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e*

*incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual (véase art. 1.2.).*

Asimismo, la legislación incluye un artículo específicamente dirigido a la **prevención y sensibilización en el ámbito laboral** de acuerdo con su artículo 12. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de *códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.*

- Según 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**, *“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”.*

A su vez, se estipula en dicha sección (véase sección tercera, *artículo 15*), lo siguiente:

2. A través del **Consejo de Participación de las personas LGTBI** se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Resultando, las **infracciones** estipuladas en caso de contravenir los principios de esta ley, así como sus **sanciones** previstas, las siguientes:

Artículo 79. **Infracciones.**

1. Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales se califican como **leves, graves y muy graves**, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida.

2. Son infracciones administrativas **leves:**

a) Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.

b) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.

c) Causar daños o deslucimiento, cuando no constituyan infracción penal, a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a personas LGTBI o a sus familias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o destinados a la protección de los derechos de las personas LGTBI, tales como centros asociativos LGTBI, o a la recuperación de la memoria histórica del colectivo LGTBI, tales como monumentos o placas conmemorativas.

3. Son infracciones administrativas **graves:**

a) La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado 2.a) de este artículo contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la

persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.

b) La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

c) La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.

#### 4. Son infracciones administrativas **muy graves:**

a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.

d) La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contra condicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad sexual, o la expresión de género de las personas, con

independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.

e) La elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

f) La convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación a realizar conductas tipificadas como graves o muy graves en el presente Título.

g) La denegación, cuando no constituya infracción penal, del acceso a los establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona.

h) La vulneración de la prohibición de prácticas de modificación genital en personas menores de doce años establecida en el artículo 19.2 de esta ley, cuando no constituya infracción penal.

i) La victimización secundaria, entendida como el incumplimiento por parte de las Administraciones públicas de las obligaciones de atención previstas en esta ley que den lugar a un nuevo daño psicológico para la víctima.

#### Artículo 80. *Sanciones y criterios de graduación.*

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros.

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros.

Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrán imponerse motivadamente como sanciones o medidas accesorias alguna o algunas de las siguientes:

a) La supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.

b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de un año.

c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de un año.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros:

d) El cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un término máximo de tres años, cuando la persona infractora sea la responsable del establecimiento.

e) El cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de tres años.

Artículo 81. *Prescripción de las infracciones y de las sanciones.*

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los nueve meses.

2. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los dos años, las graves al año y las leves a los seis meses.

Asimismo, como parte del régimen de sanciones, se incluye (*véase artículo 82*) la **prohibición de ayudas a asociaciones que cometan, inciten o promocionen actos discriminatorios o de violencia contra las personas LGTBI**, estableciéndose que:

*“No se concederán, proporcionarán, u otorgarán subvenciones, recursos ni fondos públicos de ningún tipo, ni directa ni indirectamente, a ninguna persona física o jurídica, pública, privada o de financiación mixta que cometa, incite o promocióne LGTBifobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión”.*

- Por último, en base a la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**, se contempla como parte de su objeto jurídico la *garantía y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respeto hacia la igual dignidad de las personas* en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. Por lo que, a tales efectos, se regulan los *derechos y obligaciones* de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, estableciendo principios de actuación de los poderes públicos y previendo medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral:

- Según el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (TRLISOS):

El *artículo 8* contempla como **infracciones muy graves**:

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* sanciona las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

- Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (TRET) prevé, en su *artículo 54*, el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

## **NORMATIVA EUROPEA**

- **Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE)** que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación. Concretamente, remarca como objeto de la misma, establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estado miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

**Corporación Financiera Benigar, SL** como corporación considera que el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima.

Por todo esto, la **Corporación Financiera Benigar, SL y la RLPT** suscriben el protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y de género, expresión de género y características sexuales, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla en su caso, se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta. En este caso, la empresa hará uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (lesbianas, transexuales, bisexuales) **este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo**, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso de las personas del colectivo LGTBI, **Corporación Financiera Benigar, SL** se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- 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 LGTBifóbica o incite a la LGTBifobia.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se establece para todos los centros de trabajo de **Corporación Financiera Benigar, SL** y será de aplicación para **todas las personas que presten servicios en dichos centros**, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no

laborales, voluntariado, etc. Por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También será de **aplicación a aquellas personas que no forman parte de Corporación Financiera Benigar, SL**, 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.

Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en la descripción arriba indicada, y que inicie el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, **entrando en vigor** a partir de su **comunicación a la plantilla de la empresa, a través de Factorial, a fecha de abril de 2026**, siendo recomendable que su vigencia no sea superior a 4 años, y se revisará en los siguientes supuestos:

- a) 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.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

## 4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO

El presente protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento del acoso se pondrá a **disposición de la totalidad de la plantilla** a través de los canales de comunicación propios de la empresa.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de

trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Además, una empresa que promueva la **tolerancia cero** ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales debe:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso.
- b) Informar de las conductas que se consideran acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de las sanciones que acarrea.
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
  1. Declaración de principios, definición del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales incluidas aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.
  2. Efectos que produce la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
  3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la empresa.
  4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.

La representación de trabajadores y trabajadoras (si la hubiere) participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.

Las **acciones formativas y/o de sensibilización** en esta materia se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la Comisión de Acoso, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras de existir.

## 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

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

- 2.** Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- 3.** La representación de la plantilla (si la hubiese) debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 4.** Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- 5.** Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
- 6.** 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 LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- 7.** Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa 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. DEFINICIONES

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, recoge las siguientes definiciones:

*Orientación sexual*: Atracción, física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser:

- heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de distinto sexo.

- homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo, 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.

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.

#### ➤ **Acoso por orientación sexual o identidad de género**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación sexual de la persona o de la identidad de género, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBI y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considerará también acto de discriminación.

Algunas conductas constitutivas de acoso por razones de diversidad (ejemplos):

- **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 sea

heterosexual sea “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

- **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 o 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.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que percibe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que lo practican y/o lo son, como

diferentes, malas, raras, enfermas, amorales 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 personas LGTBI. El insulto, tanto directo o 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 rechazada o estigmatizada. Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:
- **LGTBIfobia cognitiva**: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, 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.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

- **LGTBIfobia externalizada:** es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.
- **LGTBIfobia internalizada:** es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia internalizada engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia e intersexualfobia.

En el **ámbito del trabajo**, se pueden dar **otras formas de LGTBIfobia**, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentara disimular), o la presión, mediante *mobbing*, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa; la publicación en los censos del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

#### ➤ **Acoso en el ámbito digital**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TICS), a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia. Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital:

- el acoso en línea y facilitado por la tecnología

- el acoso sexual en línea
- la dimensión digital de la violencia psicológica

Conductas constitutivas de acoso en ámbito digital:

- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en banco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.

- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.
- Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fórums, chats en grupo, videojuegos, etc.).
- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje online.

## 7. OBJETIVOS

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a)** Fomentar la cultura preventiva del acoso contra las personas del colectivo LGTBI en todos los ámbitos y estamentos de la organización.

- b)** Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente acoso contra las personas del colectivo LGTBI que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c)** Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso contra las personas del colectivo LGTBI en sus distintas modalidades, incluido el ámbito digital.
- d)** Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las personas del colectivo LGTBI realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e)** Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- f)** Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso.

## 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 8.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

**a) Respeto y protección a las personas:** Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un

trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

**b) Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

**c) Diligencia y agilidad:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

**d) Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**e) 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.

**f) Protección de la salud de las víctimas:** La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores

afectadas/os. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

**g) 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.

**h) Garantías jurídicas:** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

**i) Tutela judicial efectiva:** 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. En cuanto tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre un caso se suspenderá la aplicación del presente protocolo.

## 8.2. DETERMINACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Se designa una **persona instructora** para casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que será la **Directora de RRHH – Área Legal**.

La persona indicada cumplirá 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 alguno 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, deberá 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.

Adicionalmente, esta persona instructora, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

La persona instructora investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un **comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o características sexuales**. Las denuncias, reclamaciones 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.

Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Corporación Financiera Benigar, SL la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

### 8.3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

En **Corporación Financiera Benigar, SL**, será la Directora de RRHH – Área Legal<sup>1</sup>, quien se encargará de la gestión del Canal de Denuncias habilitado y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de las empresas del grupo deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y **Corporación Financiera Benigar, SL** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, **Corporación Financiera Benigar, SL** habilita los siguientes **canales de comunicación**:

- ❖ Canal Interno de Información (CII), a través del enlace <https://benigar.integrityline.com/>, que ha sido publicado en la página web corporativa de BENIGAR: <https://benigarcorporacion.com/>

Dicha plataforma garantiza tanto el anonimato, como la confidencialidad y el secreto e integridad de las informaciones, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023.

- ❖ Correo ordinario a la dirección: *Avda. Dr. Fleming, 2, 03015 Alacant, Alicante.*

---

<sup>1</sup> **Que podrá ser puntualmente sustituida, por ejemplo, en periodos vacacionales o indisponibilidad por otro de los miembros del Comité de Cumplimiento/ RSII.**

- ❖ Mediante reunión presencial, a solicitud del Informante, en el domicilio sito en: *Avda. Dr. Fleming, 2, 03015 Alacant, Alicante.*

Las comunicaciones que se presenten por fuera del CII deberán ser introducidas por el RSII en el CII para su debido registro y tramitación

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas (**por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**), la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el **modelo** que figura en este protocolo para la formalización de la **denuncia o reclamación**. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando la denuncia planteada a la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **Corporación Financiera Benigar, SL** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

#### **8.4. PROCEDIMIENTO INFORMAL (FASE PRELIMINAR)**

Esta fase 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 de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acosos y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la persona instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de 23 días laborables** a contar desde la admisión a trámite de la comunicación. En ese plazo, la persona 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 persona instructora.

No obstante lo anterior, la **persona instructora**, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y **pasar directamente a la tramitación del expediente informativo**, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la persona instructora en la fase de procedimiento informal.

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 empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadores y trabajadoras a la persona responsable de prevención de riesgos laborales (si la hubiese) y a la comisión de seguimiento del plan e igualdad, 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.

### **8.5. EXPEDIENTE INFORMATIVO (PROCEDIMIENTO FORMAL)**

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

La **persona instructora** realizará una **investigación<sup>2</sup>**, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada 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.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de **Corporación Benigar SL** adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **Corporación Benigar SL** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

---

<sup>2</sup> **La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.**

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. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La persona instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar **asesoramiento externo** en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, 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 pudieses tener acceso por formar parte de la resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que de la persona instructora.

Finalizada la investigación, **la persona instructora 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 sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a **la libertad de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales** hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la **libertad de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales** se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a dirección de **Corporación Benigar SL** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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 a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo como al/la denunciando/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.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un **plazo no superior a ocho días** laborables (adicionales a los 23 días de la fase preliminar o potestativa si está se lleva a cabo). De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la persona instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

## **8.6. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO**

La dirección de **Corporación Financiera Benigar, SL** una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de dos días laborales, que lo remitirá a un Órgano competente de la organización, para la adopción de medidas. La decisión adoptada se comunicará, dos días hábiles después, por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, 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.

En función de esos resultados, la dirección de **Corporación Financiera Benigar, SL** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b. 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 empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona 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 **Corporación Financiera Benigar, SL** 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 la conducta agresora 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 empresa.

La dirección de **Corporación Financiera Benigar, SL** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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:

- i. Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- ii. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- iii. Adopción de medidas par a evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- iv. Modificación de las condiciones laborales, que previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- v. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- vi. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo,

dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

## 8.7. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a 30 días naturales**, la persona 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 empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales (si la hubiera) y a la comisión de seguimiento del plan de Diversidad LGTBI**, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

### **ESQUEMA PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el **procedimiento de actuación** son las siguientes:

**1****PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA**

**Plazo máximo:** en 2 días hábiles la persona denunciante recibirá un acuse de recibo de la comunicación realizada.

**2****ADMISIÓN O ARCHIVO**

**Plazo máximo:** 2 días hábiles posteriores al acuse de recibo de la comunicación

**3****FASE PRELIMINAR  
(POTESTATIVA)**

**Plazo máximo:** 23 días hábiles desde la admisión a trámite (procedimiento voluntario por parte del/la denunciante).

**4****EXPEDIENTE INFORMATIVO**

**Plazo máximo:** 8 días hábiles adicionales a la fase potestativa o preliminar.

**5****RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE**

**Plazo máximo:** 2 días hábiles desde la finalización de la instrucción para emitir el informe final, a los que se añaden otros 2 días hábiles para la revisión por parte de un Órgano Competente para la adopción de las medidas pertinentes y la notificación a las partes.

**6****SEGUIMIENTO**

**Plazo máximo:** 30 días naturales.

**9. TIPIFICACIÓN**

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

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género 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 de género 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 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 como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género 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 período 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 cumplimiento de una orden.
- Que sea en período de elecciones a la representación legal de la plantilla.

## **MEDIDAS COMPLEMENTARIAS**

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales para el restablecimiento del perjuicio ocasionado a la víctima:

- Apoyar a la persona que ha sufrido acoso por pertenencia al colectivo LGTBI para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

## **10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO**

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo.

A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- 1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Diversidad LGTBI o del Plan de Igualdad y a la RLT. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

## **11. DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.** - La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

**Segunda.** - Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla de haberla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

**Tercera.** - El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento, entra en vigor junto al Plan LGTBI. Se establece una vigencia de 4 años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este período.

**Cuarta.** – Se reitera que, sin perjuicio de las garantías explicitadas, cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este protocolo, se podrá acoger al principio de tutela judicial efectiva.

**Quinta.** - De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

## 12. ANEXOS

## MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

### I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras, especificar:

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

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 empresa:

### IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/a y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

#### **V. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos;

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamada, vídeos, baja médica, etc.)

#### **VI. Solicitud**

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma: