



ID Proceso de firma electrónica avanzada: 1ae124ac-0ad2-4ee3-94a5-80eb5ae473de
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturit Solutions, S.L.U. en 18/12/2024 07:44:43 UTC

GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

ÍNDICE

1. - OBJETO3

2. - ALCANCE5

3. - RESPONSABILIDADES6

4. - DESCRIPCIÓN.....6

5. - ANEXO LGTBI17

GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

1. - OBJETO

El presente procedimiento tiene como objetivo la prevención integral y la mejora de las condiciones de trabajo, y la seguridad y salud de los trabajadores, especialmente en lo que a violencia laboral hace referencia en GRUPO ASINARA, y conformado por las siguientes entidades;

EXTERIOR AESA, S.L.	Avenida de los Esparteros 25, 28918 Leganés (Madrid)
ASINARA CAPITAL MANAGEMENT, S.L.	C/ Tuset 23-25, Ático 7, 08006 Barcelona
EXTERIOR AESA ANDORRA, S.L.U.	Passatge d'Europa 1, Edifici el Bolet 4rt, AD500 Andorra la Vella
SULINVEST, S.L.U.	Passatge d'Europa 1, Edifici el Bolet 4rt, AD500 Andorra la Vella

Así mismo, se manifiesta que desde el GRUPO ASINARA se 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 las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIofobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

Se quiere garantizar el cumplimiento de las funciones preventivas con eficacia y eficiencia, y de este modo mejorar la calidad de vida laboral y prevenir cualquier tipo de violencia laboral protegiendo a la totalidad de las personas que componen el grupo de empresas.

Deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de violencia laboral contra los trabajadores, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

Así pues, el presente documento tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de violencia laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

De igual forma, este protocolo responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras 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 y en la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

2. - ALCANCE

Todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en cualquiera de las entidades identificadas de GRUPO ASINARA independientemente del tipo de contrato laboral que le une a nuestra empresa, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de una posible situación de violencia laboral y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca en el entorno laboral entre trabajadores dentro de la empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten sus servicios en nuestro centro de trabajo, entre trabajadores y empresarios, y la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación de servicios.

Definición de LGTBI fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas del colectivo LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

3. - RESPONSABILIDADES

El grupo de empresa se asegurará mediante registro de firmas que la "Declaración de la Política y Procedimientos contra los conflictos de violencia laboral" es comunicada y comprendida por todos los trabajadores y que estos tienen fácil acceso a los modelos de denuncia establecidos. Y con ello, adquieren el firme compromiso de NO tolerar ni provocar ningún comportamiento de violencia laboral.

4. - DESCRIPCIÓN

4.1 CONCEPTOS:

- 1. VIOLENCIA:** La Organización Internacional del Trabajo entiende la violencia como "cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes".
- 2. VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** Son las conductas de violencia física o psicológica que se producen en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresarios/s, y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio.
- 3. CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA:** Son aquellas que suponen una agresión física en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresarios/s, y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio.



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

4. CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA: Son aquellas que suponen una agresión psíquica en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresarios/s, y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio.

Dentro de las conductas de violencia psicológica cabe destacar:

4.1 ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, o la orientación sexual de un apersona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

4.2 ACOSO LABORAL O MOBING: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

4.3 ACOSO SEXUAL. - Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español)

Tipos de Acoso Sexual:

a.- **Chantaje sexual:** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

b.- **Acoso Sexual Ambiental:** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

El acoso sexual se distingue de las **aproximaciones libremente expresadas y recíprocas** en la medida en que **no son deseadas** por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

4.2 PLAN DE ACCIÓN INTERNO:

Para su eficacia, y la garantía de Seguridad de la persona que cursa la denuncia, las personas que median se comprometen a ser garantistas y respetuosos con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad, en la totalidad de las fases del proceso.

A) PRIMERA FASE: NEGOCIACIÓN Y ACUERDO.

En esta fase se garantiza la adopción de la voluntad y compromiso de las partes (empresa y trabajadores) para prevenir y/o erradicar la violencia en el grupo de empresas.

Las actuaciones que componen este primer paso son:

1. **Firma de una Política de Prevención en material de Violencia Laboral** por parte de la empresa y todos los trabajadores.
2. El **compromiso** explícito por parte de todos, empresario y trabajadores, de adoptar el procedimiento como método para la prevención de situaciones de violencia laboral.
3. Determinación de la **Comisión de Investigación y Responsable del Sistema**

GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

El **Responsable del Sistema** será al que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible violencia laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito utilizando correo electrónico habilitado a tal efecto (compliance@asinaracapital.com) A solicitud del informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días naturales.

El **Responsable del Sistema** deberá actuar con total independencia y contará con capacidad absoluta en este ámbito.

Asume con su cargo el tratamiento de la información con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Las Funciones del **Responsable del Sistema** son:

- Recibir las denuncias de posible violencia laboral
- Atender al trabajador que inicia el procedimiento, a la menor brevedad y acusar recibido de la denuncia en el plazo máximo de 7 días.
- Recabar el domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones.
- Convocar a la Comisión de Investigación tras la recepción de una denuncia para iniciar el procedimiento de instrucción.
- Informar a la Comisión de Investigación a la mayor brevedad en aquellos casos que no disponga de datos suficientes para obtener una conclusión determinante.

La **Comisión de Investigación** de Violencia Laboral estará formada por los miembros del Comité Ético del grupo de empresas

Las **funciones** de la Comisión de Investigación de Violencia Laboral:

- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

- Adoptar las medidas oportunas y establecer la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Proponer el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la Comisión.
- Velar por las garantías comprendidas en este procedimiento.
- Elaborar el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.

Todas las personas que intervengan en este procedimiento deben aceptar el compromiso de máxima confidencialidad, sigilo y respeto a las personas implicadas y a los datos que se dispongan para la valoración y resolución del caso.

SEGUNDA FASE: PREVENCIÓN PROACTIVA

Una vez alcanzado el compromiso y establecidos los medios materiales y humanos, se debe analizar el sistema de organización, para promover una actuación preventiva proactiva y eficaz.

Para ello se debe:

1. Realizar un **chequeo de la actividad preventiva** actual de la empresa, no solo a nivel documental, si no mediante la recogida de datos, impresiones y experiencias aportadas por los trabajadores.
2. Establecer el perfil de la empresa, y en base a las fortalezas y debilidades, desarrollar la actividad preventiva específica, determinando las áreas sobre las que se debe actuar de manera prioritaria y estableciendo una **planificación**.
3. Integrar la prevención de la violencia Laboral en el sistema de gestión de la empresa, recogiendo debidamente en el **Plan de Prevención**.



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

TERCERA FASE: DETECCIÓN TEMPRANA DE SITUACIONES DE RIESGO DE VIOLENCIA.

Esta fase, lo que se centra es en la detección temprana de situaciones de violencia laboral, cuando están en bases de baja intensidad o corta duración, para evitar su deterioro, y reducir la posibilidad de daños sobre la persona afectada.

Para ello, se realizan las siguientes actuaciones de detección y prevención:

- Realizar una **Evaluación e Identificación de riesgos psicosociales**, para obtener indicadores que nos faciliten detectar la violencia laboral. Las situaciones de violencia laboral son el resultado de un proceso paulatino de degradación del ambiente de trabajo.
- **Vigilancia de la salud específica** encaminada a la detección de alteraciones psíquicas en los trabajadores.
- **La empresa formará e informará a la totalidad de los trabajadores** mediante:
 - Publicación de la Política de Prevención en materia de Violencia Laboral.
 - Información sobre el **procedimiento para la prevención /actuación contra los conflictos de violencia laboral**. Los trabajadores podrán realizar preguntas y solicitar aclaraciones, verificando el conocimiento y comprensión del mismo.
 - Puesta a disposición del canal **de denuncia** en casos de violencia laboral y los medios necesarios para su utilización.
 - Quedará constancia de la **recepción y comprensión** por parte del trabajador, así como que asume la responsabilidad correspondiente.

GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DEL CONFLICTO.

Constará de las siguientes fases:

- Iniciación o denuncia.

EDICIÓN Nº1	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y CONTRA COLECTIVO DE PERSONAS LGTBI	Página 11 de 21
-------------	---	-----------------



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

- Desarrollo o Investigación
- Finalización o resolución.
- . Fase de post-resolución o seguimiento.

1 FASE DE INICIACIÓN O DENUNCIA.-

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de una presunta violencia laboral (físico o psicológico), que no pueda ser resuelto por medios propios sin la intermediación de la estructura organizativa, lo pondrá en conocimiento del **Responsable del Sistema** usando el canal de denuncias puesto a disposición en el grupo de empresas.

También podrán denunciar casos de presunta violencia laboral cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza **siempre que previamente se comunique al afectado y se obtenga su autorización.**

El escrito de denuncia se realizará mediante el canal establecido y deberá contener, la siguiente información:

- . Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- . Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- . Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo los actos violentos.
- . Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Para iniciar esta actuación es preferible disponer de pruebas o testigos, para evitar que un caso de violencia encubierto pueda agravarse ante la impunidad del agresor por la falta de pruebas, y la mayor sensación de indefensión por parte de la víctima.

Si no dispone de pruebas solicite al **Responsable del Sistema** que establezca medidas de tutela.



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación.

Una vez que la denuncia ha sido presentada, se dará acuse de recibo a la persona denunciante en el plazo máximo de 7 días naturales desde la recepción de la denuncia.

A continuación, dará traslado de la denuncia a la Comisión de Investigación a fin de convocar al denunciante a una entrevista en el plazo máximo de 14 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, la Comisión solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa.

Las denuncias se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados a través del presente procedimiento.

2 FASE DE DESARROLLO O INVESTIGACIÓN.

A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por la Comisión, ésta precisará recabar toda la información necesaria, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

Entrevista con los trabajadores que puedan aportar información del centro de trabajo.

- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con la/s persona/s que presuntamente están llevando a cabo los actos violentos.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de

EDICIÓN Nº1	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y CONTRA COLECTIVO DE PERSONAS LGTBI	Página 13 de 21
-------------	---	-----------------



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, situaciones similares que hayan podido darse por parte del presunto acosador o la víctima, etc.).

En caso de considerar un riesgo grave e inminente podrá solicitar con carácter urgente la Adopción de medidas cautelares.

Esta fase no debe exceder un plazo de 20 días desde la presentación de la denuncia.

3 FASE DE FINALIZACION O RESOLUCION.

A partir del análisis de la información obtenida, se deberá realizar un informe en el que se recojan los siguientes aspectos básicos, siempre dentro de los 3 meses siguientes a la recepción de la denuncia (salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales)

Relación con los antecedentes del caso.

Hechos que hayan podido ser acreditados y pruebas realizadas.

Posteriormente llegaremos a las **Conclusiones del procedimiento**, en el que se pueden originar dos situaciones:

1.- Que **existan indicios racionales de una posible situación de violencia laboral** o de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- La comisión convocará, de forma urgente, al presunto acosador/a y a la posible víctima que se reunirán dentro de las 72 horas siguientes:
 - Se mediará para la consecución de un **acuerdo y el compromiso** por parte del acosador/a de no volver a provocar dicha situación.
 - Se determinará una **sanción** en base al régimen disciplinario del **Convenio Colectivo** vigente teniendo en cuenta los elementos de graduación establecidos (reincidencia, grado de perjuicio ocasionado a la víctima, nº

GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

de trabajadores afectados, actitud y compromiso por parte del acosador/a para llegar a un acuerdo y corregir su falta)

2.- Que **no se constaten indicios racionales** de una situación de violencia laboral, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la parte denunciante para exponerle las **conclusiones** a las que se haya llegado tras el proceso de análisis y verificación de los hechos que no evidencian la situación de violencia pretendida.
- Si se constatase que la **denuncia** fue realizada **de forma no honesta o dolosa**, con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la comisión de investigación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En estos dos casos, la **Comisión de Investigación** redactará el informe de conclusiones y emitirá la correspondiente propuesta de archivo.

- Independientemente del presente proceso, el interesado podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

4 FASE DE SEGUIMIENTO

La comisión deberá:

- Comprobar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos marcados en los mismos.
- Supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre la salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras,
- Verificar la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas, garantizando el fin de la actividad de violencia laboral.



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

Se legitima la comisión a efectuar un seguimiento de las medidas propuestas, comprobar el grado de cumplimiento dentro de los plazos establecidos, y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión del trabajador afectado, y de la existencia de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador y de la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

5. – ANEXO LGTBI- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL AMBIO LABORAL

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual 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



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

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



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

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 afecta 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 2 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. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.

- 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 la 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.

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



GRUPO ASINARA	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN/ACTUACIÓN CONTRA LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA LABORAL- LGTBI	Rev: 0
		Fecha: 12/12/2024

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 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.