FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN SL

Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

INTRODUCCIÓN

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que *"Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.*

Contenidos mínimos

Los contenidos mínimos de los protocolos debieran ser:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Extensión del ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva al supuesto acosador/a de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal 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.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso. La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Los firmantes del presente protocolo en la empresa FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN SL, manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa (de las empresas).

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Los firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo. Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave. La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a los trabajadores de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.
Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

VIGENCIA

El presente protocolo de la empresa FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN SL, entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes, empresa y representación legal de las personas trabajadoras, no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

DEFINICIONES-GLOSARIO

- **Acoso LGTBIfóbico**: Se entiende como cualquier comportamiento, acción o comentario que hostigue, menosprecie o discrimine a una persona por su identidad de género o orientación sexual. Este tipo de acoso tiene una motivación explícita hacia personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero o de otras identidades dentro del espectro LGTBI.
- **Discriminación directa**: Es la acción de tratar a una persona de manera desfavorable debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, sin ninguna justificación objetiva que lo respalde. Se refiere a una discriminación abierta y explícita.
- **Discriminación indirecta**: Ocurre cuando, de manera aparentemente neutral, una norma, práctica o criterio provoca un perjuicio para un grupo particular, sin intención directa de discriminar. Aunque la medida no esté dirigida específicamente a un colectivo LGTBI, sus efectos pueden resultar desventajosos para este grupo.
- **Discriminación múltiple e intersección**: La discriminación múltiple se refiere a la discriminación que una persona puede experimentar debido a la combinación de diversas características (como género, orientación sexual, etnia, discapacidad, etc.). La discriminación interseccional aborda cómo estas distintas formas de discriminación se entrelazan y afectan a los individuos de manera más compleja.
- **Acoso discriminatorio**: Este tipo de acoso implica cualquier conducta intimidatoria, hostil o abusiva que se basa en la orientación sexual, identidad de género, o expresión de género de una persona, con el propósito de menospreciarla o dañarla emocional o psicológicamente.
- **Discriminación por asociacionismo**: Sucede cuando una persona es discriminada debido a su relación o asociación con personas de la comunidad LGTBI. Por ejemplo, un compañero de trabajo o familiar de una persona LGTBI podría enfrentar discriminación por su vínculo con esa persona.

- **Discriminación por error**: Ocurre cuando una persona es discriminada debido a un supuesto error o malentendido sobre su orientación sexual o identidad de género. A veces se produce por la suposición incorrecta de que una persona pertenece a un colectivo LGTBI, lo que lleva a actitudes o comportamientos discriminatorios.
- **Represalia discriminatoria**: Es una acción tomada contra una persona que ha denunciado un acto de discriminación o acoso, especialmente si esta represalia está motivada por el hecho de que la persona pertenece al colectivo LGTBI o ha sido víctima de discriminación.
- **Acoso descendente**: Se da cuando una persona en una posición de poder o autoridad (como un supervisor o jefe) hostiga o discrimina a una persona en una posición jerárquica inferior, basándose en su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- **Acoso ascendente**: Este tipo de acoso ocurre cuando un empleado o persona en una posición jerárquica inferior hostiga a un superior por motivos relacionados con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o cuando un grupo de personas subalternas actúa de forma similar.
- **Acoso horizontal**: Sucede cuando el acoso o la discriminación se da entre iguales, es decir, cuando compañeros de trabajo, amigos o miembros de un grupo social hostigan a otros de su misma jerarquía o nivel por motivos relacionados con su identidad de género u orientación sexual.

PREVENCIÓN DEL ACOSO LGTBIFÓBICO

La prevención del acoso LGTBIfóbico es una prioridad en cualquier entorno laboral, educativo o social. Para crear espacios inclusivos y seguros para todas las personas, es fundamental adoptar un enfoque integral que promueva la tolerancia, el respeto y la equidad. Las estrategias de prevención deben centrarse en la educación, la creación de una cultura de respeto, y la implementación de protocolos claros y efectivos que garanticen la protección de todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

***1.* Respeto como Valor Fundamental**

El respeto es la base de cualquier ambiente saludable y seguro. La prevención del acoso LGTBIfóbico comienza con la promoción de una cultura de respeto mutuo entre todas las personas. Cada individuo debe ser tratado con dignidad, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género. Este respeto no solo debe ser manifestado en acciones y comportamientos, sino también en actitudes y lenguaje. El lenguaje inclusivo y no discriminatorio es clave para evitar estigmatizaciones y crear una atmósfera de apoyo y aceptación.

Fomentar el respeto implica también educar sobre las distintas identidades de género y orientaciones sexuales, desmitificando los prejuicios y erradicando las ideas erróneas que pueden dar lugar a discriminación o acoso.

2. **Reputación y Protección de la Privacidad**

La reputación de una persona debe ser respetada en todo momento, especialmente en lo que respecta a su identidad de género u orientación sexual. No es admisible que se divulgue, especule o difunda información personal relacionada con la identidad LGTBI de una persona sin su consentimiento. La privacidad y la confidencialidad son derechos fundamentales y deben ser protegidos de manera rigurosa.

Cualquier intento de difundir o utilizar información privada o sensible de manera que pueda dañar la reputación de un individuo, ya sea de forma directa o indirecta, debe ser considerado una forma de acoso y gestionado de acuerdo con los protocolos establecidos.

3. **Discreción en la Represión y la Gestión de Conflictos**

En el tratamiento de incidentes de acoso LGTBIfóbico, es fundamental garantizar que las medidas tomadas sean discretas y proporcionales. Las acciones disciplinarias deben manejarse de manera confidencial, evitando la estigmatización pública o el escarnio del afectado o de la persona acusada de acoso. La discreción y la confidencialidad son esenciales para que el sistema de prevención y resolución de conflictos sea efectivo y

justo.

Es importante que las personas afectadas por acoso o discriminación puedan sentirse seguras al reportar incidentes sin temor a represalias o a que su situación se haga pública sin su consentimiento. La protección de la intimidad de las partes involucradas es un principio esencial de justicia en la gestión de estos casos.

4. **No Arbitrariedad en la aplicación de Protocolos**

El proceso de gestión y resolución de conflictos debe ser transparente, objetivo y no arbitrario. No debe existir ningún tipo de favoritismo ni discriminación en la aplicación de las normas o en la evaluación de los incidentes. Cada denuncia de acoso o discriminación debe ser tratada de forma individualizada, respetando los derechos de todas las partes involucradas, y siguiendo un procedimiento justo y predecible.

El personal encargado de gestionar estos procesos debe estar capacitado en temas de diversidad, derechos LGTBI y resolución de conflictos para garantizar que se actúe con imparcialidad, sin prejuicios ni estigmatización.

5. **Uniformidad en la Aplicación de Normas**

Las políticas de prevención y los protocolos de respuesta al acoso LGTBIfóbico deben ser claros, consistentes y aplicarse de manera uniforme en todos los casos. La igualdad de trato es esencial para garantizar la justicia y la equidad, evitando que situaciones similares se manejen de manera diferente o con criterios desiguales.

Las normas y procedimientos deben estar bien definidos y ser accesibles a todas las personas, para que todos sepan qué comportamientos son inaceptables y qué consecuencias tendrán aquellos que participen en actitudes de acoso o discriminación.

6. **Equidad y Justicia en la Respuesta a Incidentes de Acoso**

La equidad implica tratar a todas las personas por igual, sin prejuicios, independientemente de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otra característica. Las medidas adoptadas en respuesta al acoso deben garantizar que todas

las personas reciban un trato justo y equitativo, y que las consecuencias del acoso sean proporcionales y adecuadas.

La equidad también se extiende a la formación y sensibilización de todos los miembros de la comunidad. Todos deben tener acceso a las mismas oportunidades de educación y recursos para prevenir el acoso y entender la importancia de la inclusión.

7. **Capacitación y Sensibilización Continua**

Una de las herramientas más efectivas para prevenir el acoso LGTBIfóbico es la educación continua y la sensibilización sobre diversidad sexual y de género. Esto incluye la formación en temas de igualdad de derechos, respeto, uso de lenguaje inclusivo, y estrategias de resolución de conflictos.

Es esencial que todos los miembros de la organización, desde directivos hasta empleados o estudiantes, reciban formación regular que refuerce los valores de respeto y comprensión hacia la diversidad, y que se promuevan los beneficios de una sociedad inclusiva. Además, la capacitación debe ser actualizada y dinámica, adaptándose a las nuevas realidades y desafíos que surjan.

8. **Fomento de una Cultura Inclusiva y Solidaria**

Prevenir el acoso LGTBIfóbico también significa fomentar una cultura de apoyo y solidaridad, donde las personas se sientan valoradas por quienes son y no por estereotipos o prejuicios. Esto implica que todos los miembros de la comunidad, independientemente de su identidad sexual o de género, trabajen juntos para crear un ambiente donde el respeto, la aceptación y el apoyo mutuo sean la norma.

9. **Visibilidad y Participación Activa de la Comunidad LGTBI**

Es importante que las políticas y acciones de prevención incluyan a la comunidad LGTBI de manera activa. Esto puede lograrse promoviendo espacios de visibilidad, participación y expresión, donde las personas LGTBI se sientan seguras para compartir sus experiencias y desafíos. También es vital que existan canales de comunicación abiertos, donde cualquier miembro de la comunidad pueda reportar incidentes de acoso

sin temor a represalias.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Cualquier persona que considere que ha sido víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o pertenencia a un grupo familiar, tiene el derecho y la posibilidad de presentar una denuncia. Asimismo, cualquier persona que sea testigo de dicho acoso o que tenga conocimiento de un caso de acoso puede también presentar una denuncia, en los siguientes términos:

Podrán presentar la denuncia:

1. **La persona afectada directamente**: Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. La persona afectada tiene pleno derecho a iniciar el proceso de denuncia de forma autónoma.
2. **Cualquier persona testigo o con conocimiento del acoso**: Cualquier persona que, sin ser la víctima directa, tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o pertenencia a un grupo familiar, puede presentar la denuncia, ya sea de forma anónima o identificada.
3. **El Comité de Empresa y delegados/as de personal**: Los miembros del comité de empresa o los delegados/as de personal, están facultados para presentar la denuncia en nombre de la víctima, especialmente cuando exista una obligación de velar por el bienestar de los trabajadores.
4. **Responsables y mandos intermedios**: Los responsables de la supervisión o dirección de las personas que pudieran estar siendo víctimas de acoso o de los espacios de trabajo en los que se estuviera generando este tipo de violencia tienen la responsabilidad de intervenir y, en caso de ser necesario, presentar una denuncia en aras de proteger a la persona afectada y evitar la perpetuación del acoso.
5. **Las personas receptoras de directrices discriminatorias**: Aquellas personas que, en el ejercicio de su labor, reciban directrices o instrucciones que impliquen la

discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o pertenencia a un grupo familiar, también tienen la capacidad de presentar una denuncia.

Requisitos de la denuncia:

La denuncia debe incluir, de manera clara y detallada, la siguiente información:

- **Identificación de la persona presuntamente acosadora**: Nombre completo y, en su caso, puesto o cargo de la persona que se considera responsable del acoso.
- **Identificación de la persona presuntamente acosada**: Nombre completo de la persona que se considera víctima del acoso.
- **Descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia**: La denuncia debe contener una narración precisa y detallada de los hechos ocurridos, especificando las circunstancias, fechas, lugares y las personas involucradas. Esto incluirá cualquier comportamiento, comentario, acción o actitud que pueda constituir acoso LGTBIfóbico.

Además, si existen pruebas documentales, testimoniales o de cualquier otro tipo que puedan respaldar la denuncia, se recomienda que sean aportadas para facilitar la investigación y resolución del caso.

Confidencialidad y Protección

Todas las denuncias serán tratadas con el máximo respeto a la confidencialidad y la privacidad de las personas involucradas. Se garantiza que no se tomará ninguna represalia contra las personas que presenten una denuncia de buena fe, ya sea víctima o testigo del acoso.

COMISIÓN INSTRUCTORA EN EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACOSO LGTBIFÓBICO

Conformación de la Comisión Instructora

La Comisión Instructora será conformada ante cada denuncia relacionada con acoso LGTBIfóbico, con el objetivo de llevar a cabo una investigación imparcial, exhaustiva y justa. La composición de la comisión será acordada por la representación legal de los trabajadores y la empresa, y su número y estructura serán determinados por ambas partes, garantizando una representación equilibrada y paritaria.

La paridad y la imparcialidad en la conformación de la comisión son esenciales para asegurar un proceso justo para todas las personas involucradas. La participación activa de ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) fomenta la confianza en el proceso y en la resolución final.

Formación y Capacitación de los Miembros de la Comisión Instructora

Las personas que integren la Comisión Instructora deberán contar con la formación adecuada para desempeñar sus funciones de manera competente. Es fundamental que los miembros tengan conocimientos sólidos sobre derechos LGTBI, prevención de acoso, normativa vigente, y protocolos de actuación frente a situaciones de acoso o discriminación.

Además, los integrantes de la comisión deben estar sensibilizados con la problemática del acoso LGTBIfóbico y contar con las habilidades necesarias para manejar con discreción, empatía y profesionalismo los testimonios y la información sensible que se pueda generar durante el proceso. Esta formación no solo debe abarcar el marco normativo, sino también estrategias de mediación, resolución de conflictos y manejo de situaciones delicadas.

Incompatibilidades

Para garantizar la imparcialidad y objetividad en la investigación, se establece que las personas que integren la Comisión Instructora deben ser seleccionadas de manera que

no tengan relaciones personales, familiares o profesionales que puedan generar un conflicto de interés con las personas implicadas en el procedimiento, ya sea con la persona denunciante o con la persona denunciada. Esto incluye cualquier relación de parentesco, amistad o enemistad directa que pudiera influir en el juicio o la toma de decisiones dentro del proceso de investigación.

De esta forma, se asegura que todas las personas involucradas en la investigación se sientan protegidas por un entorno justo, transparente y libre de cualquier influencia externa que pueda poner en duda la imparcialidad de la comisión.

Impedimento de Participación de Personas Implicadas

En el caso de que una persona sea denunciada o denunciante en un procedimiento, esta quedará impedida de intervenir en cualquier otro procedimiento hasta que su propio caso sea resuelto de forma completa y definitiva. Esta medida asegura que la integridad del proceso instructivo se mantenga sin interferencias ni conflictos de interés.

Funciones de la Comisión Instructora

La Comisión Instructora tiene varias responsabilidades clave dentro del procedimiento de denuncia de acoso LGTBIfóbico. Estas funciones se detallan a continuación:

- **Recepción de la denuncia**: La comisión será la encargada de recibir la denuncia formal por acoso relacionado con la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o pertenencia a un grupo familiar. La denuncia será registrada de forma confidencial y se abrirá el procedimiento correspondiente para su investigación.
- **Investigación de la denuncia**: Una vez recibida la denuncia, la comisión procederá con la investigación de los hechos de acuerdo con los procedimientos establecidos en este protocolo. La comisión podrá acceder a la información necesaria para llevar a cabo una investigación exhaustiva, utilizando los recursos materiales y humanos disponibles. Esta fase incluirá entrevistas con las personas implicadas, así como con posibles testigos.

Las entrevistas serán realizadas por una sola persona designada de la comisión que posea la formación y sensibilidad adecuadas para tratar con las víctimas y los testigos de forma empática y respetuosa. Si la persona afectada lo consiente, la entrevista podrá ser grabada y compartida con el resto de la comisión para garantizar la veracidad de lo expuesto.

- **Medidas cautelares**: Durante la investigación, la comisión podrá colaborar con la dirección de la empresa para adoptar medidas cautelares que garanticen la protección de la víctima y la integridad del proceso investigativo. Las medidas cautelares pueden incluir la reubicación de la persona denunciada o de la víctima en su espacio de trabajo, o cualquier otra acción que se considere adecuada para evitar la continuación del acoso.
- **Elaboración de conclusiones y propuestas de acción**: Una vez concluida la fase de investigación, la comisión elaborará un informe con las conclusiones sobre el caso investigado. En función de los resultados obtenidos, la comisión podrá proponer las acciones disciplinarias pertinentes, asegurándose de verificar que dichas medidas sean adoptadas de acuerdo con la normativa vigente y los principios de equidad y justicia.
- **Otras funciones adicionales**: La comisión podrá asumir cualquier otra función relacionada con la resolución del caso, como la mediación entre las partes o la implementación de medidas preventivas adicionales para evitar futuros incidentes de acoso.

Responsabilidad de la Empresa

Si, tras la labor instructora, se constata de manera indiciaria que la empresa tiene responsabilidad directa en la actuación de acoso (por ejemplo, si se comprueba que la empresa no ha adoptado las medidas adecuadas para prevenirlo o ha actuado de manera negligente), la comisión dará cuenta de forma inmediata a la Inspección de Trabajo. Esto tiene como objetivo asegurar que se tomen las medidas oportunas y se garantice el cumplimiento de la legislación laboral en materia de igualdad y no discriminación.

Denuncia de Delitos de Odio

En aquellos casos en los que, a raíz de la investigación, se constate la existencia de indicios de que el acoso constituye un delito de odio (por ejemplo, acoso motivado por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima), la comisión deberá informar de manera inmediata al Ministerio Fiscal. La denuncia ante el Ministerio Fiscal tiene como finalidad que se investigue la posible comisión de un delito penal, y para que se adopten las medidas judiciales correspondientes.

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos, a través de cualquier medio amparado por la Ley 2/2023. Esto incluye tanto denuncias verbales como escritas. En el caso de una denuncia verbal, esta deberá ser ratificada por escrito o bien tener formato de audio, tal como estipula la ley, indicando que la persona denunciante considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en el protocolo o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Una vez recibida la denuncia, FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN SL activará de inmediato la conformación de la **Comisión Instructora**, con el fin de iniciar el proceso de investigación correspondiente.

El papel de la empresa en las actuaciones iniciales es el de ser la receptora de la denuncia. La empresa no debe entrar a valorar el fondo de la denuncia ni cuestionar su procedencia. Su responsabilidad principal es proporcionar a las presuntas víctimas un canal claro para hacer llegar la denuncia. De este modo, la empresa garantiza que las personas afectadas por situaciones de acoso LGTBIfóbico sepan a quién dirigirse.

En el caso de que la víctima considere que la empresa está excediendo su rol o no está actuando con la suficiente diligencia, podrá remitir la denuncia directamente a la representación de los trabajadores. En este caso, la representación sindical o los

delegados/as de personal se encargará de activar de inmediato la formación de la Comisión Instructora, asegurando que el procedimiento continúe sin dilaciones.

Apertura del Expediente de Investigación

Una vez activada la Comisión Instructora, se procederá con la apertura del expediente de investigación. El propósito de este expediente será verificar los hechos denunciados y sustanciar la investigación para esclarecer la situación de acoso.

El proceso de investigación deberá concluir en un plazo no superior a **quince días laborables**, salvo que la Comisión Instructora considere necesario ampliar el plazo por razones justificadas. En tal caso, la ampliación del plazo deberá contar con el acuerdo de todas las partes que componen la comisión (representación de los trabajadores y de la empresa).

Los principales intervinientes en el procedimiento serán:

- **La persona denunciante**: Quien presenta la denuncia inicial, aportando los hechos y las circunstancias que consideran que constituyen acoso.
- **La víctima**: En caso de que la persona denunciante no sea la misma que la víctima del acoso, la víctima será la principal interesada en la resolución del caso y en la protección de sus derechos.
- **La Comisión Instructora**: Compuesta por representantes tanto de la empresa como de los trabajadores, su función es investigar el caso, tomar declaraciones y gestionar el procedimiento de acuerdo con el protocolo establecido.
- **La Dirección de la Empresa**: La dirección tiene un papel activo en la coordinación del proceso, pero no entra a valorar los hechos. Su función es colaborar con la Comisión Instructora en la adopción de medidas cautelares si fueran necesarias y garantizar la integridad del proceso.

Procedimiento Instructor

Una vez recibida la denuncia y conformada la Comisión Instructora, se llevarán a cabo una serie de actuaciones para investigar los hechos denunciados. Estas actuaciones

incluyen, pero no se limitan a:

- **Valoración de la necesidad de medidas cautelares**: La Comisión Instructora valorará si es necesario adoptar medidas cautelares para garantizar la seguridad física y psicológica de las personas afectadas. Las medidas pueden incluir, entre otras, la separación de los espacios físicos de trabajo, la redistribución de tareas o cualquier otra acción que se derive de las condiciones de trabajo y que permita evitar el contacto entre la persona acusada y la persona afectada.
- **Recopilación de información**: La Comisión Instructora procederá a recabar toda la información que considere relevante sobre el supuesto de acoso. Esto puede incluir documentos, comunicaciones electrónicas, testimonios de testigos y cualquier otro tipo de evidencia que pueda ayudar a esclarecer los hechos.
- **Determinación de las personas a entrevistar**: La Comisión valorará quiénes deben ser entrevistados, lo que podría incluir tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, así como a testigos o personas que puedan aportar información relevante. Las entrevistas deberán ser realizadas de manera profesional, garantizando el respeto y la confidencialidad.
- **Determinación de las pruebas a practicar**: En función de los hechos denunciados y las entrevistas realizadas, la Comisión Instructora determinará qué pruebas adicionales son necesarias para verificar los hechos y tomar una decisión justa.
- **Audiencia a las partes implicadas**: Tanto la persona denunciante como la persona denunciada tendrán derecho a ser escuchadas. Durante este proceso, las partes podrán acudir acompañadas de representantes de los trabajadores si así lo desean, garantizando que todas las personas involucradas puedan expresar su versión de los hechos y tener acceso a una defensa adecuada.
- **Redacción y firma de actas**: Durante todo el procedimiento, se redactarán y firmarán actas de todas las reuniones y entrevistas realizadas. Las actas deberán garantizar la confidencialidad total y la reserva de su contenido, de manera que solo las personas autorizadas tengan acceso a la información.

Conclusión del Procedimiento

Una vez concluido el procedimiento instructor, la Comisión Instructora elaborará un informe final con las conclusiones sobre el caso. En función de estas conclusiones, se podrán proponer las acciones disciplinarias o medidas correctivas que se consideren necesarias. Además, en caso de que la investigación revele indicios de responsabilidad directa de la empresa o de un delito de odio, se tomará la decisión de informar a las autoridades competentes, como la Inspección de Trabajo o el Ministerio Fiscal, para que tomen las medidas oportunas.

FINALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. Finalización del Procedimiento

Una vez finalizada la fase de instrucción, la Comisión Instructora procederá a la redacción de un informe detallado sobre el presunto acoso investigado. Este informe debe incluir las conclusiones alcanzadas tras la investigación y de acuerdo con los hechos y las pruebas recabadas.

Las posibles resoluciones al final del procedimiento pueden ser las siguientes:

- **Medidas disciplinarias**: En caso de que la investigación confirme que ha existido acoso, el informe debe detallar las infracciones cometidas por la persona denunciada y proponer las sanciones correspondientes. Las sanciones deben estar basadas en la gravedad de la infracción y ser proporcionales a la conducta realizada, respetando los procedimientos y normativas internas de la empresa.
- **Archivo del expediente**: Si la investigación concluye que los hechos denunciados no constituyen acoso LGTBIfóbico o no hay pruebas suficientes para confirmar la acusación, la Comisión Instructora procederá al archivo del expediente. Es fundamental que esta decisión quede debidamente documentada para garantizar la transparencia del proceso y los derechos de todas las partes involucradas.

- **Comunicación de la resolución**: La resolución final, ya sea sancionadora o de archivo, será comunicada de forma escrita tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada. Esta comunicación debe realizarse en un plazo razonable, asegurando que ambas partes estén informadas de las decisiones adoptadas y los pasos a seguir, si los hubiera. Además, es importante que se mantenga la confidencialidad y el respeto por la dignidad de todas las personas involucradas durante esta comunicación.

2. Seguimiento

Una vez finalizado el procedimiento de instrucción, el seguimiento del caso debe garantizarse de manera continua. Para ello, se establecerán mecanismos de seguimiento y control, con el objetivo de:

- **Vigilancia del protocolo**: La Comisión de Seguimiento también se encargará de velar por el adecuado funcionamiento del protocolo. Esto incluye la supervisión de su implementación efectiva, asegurándose de que todas las partes involucradas (trabajadores, dirección y sindicatos) estén cumpliendo con lo establecido en el mismo.
- **Propuestas de mejora**: Como parte de sus funciones, esta comisión podrá proponer mejoras tanto en el protocolo de acoso como en las políticas de igualdad en la empresa. A través de la identificación de posibles lagunas o áreas de mejora, la Comisión podrá sugerir modificaciones en el procedimiento o en las medidas preventivas, con el fin de garantizar un entorno laboral libre de discriminación y acoso.

DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Es fundamental que el protocolo de acoso LGTBIfóbico sea conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por aquellas personas y entidades externas con las que la empresa interactúa. La divulgación del protocolo tiene como objetivo garantizar el ejercicio de los derechos de todas las personas trabajadoras y también informarles sobre sus obligaciones. Esto incluye:

- **Accesibilidad para las personas trabajadoras**: El protocolo deberá ser accesible a todas las personas trabajadoras de la empresa. Esto implica que el documento esté disponible en formatos que puedan ser fácilmente consultados, ya sea en papel, digital, o a través de plataformas internas de la empresa. Además, se debe garantizar que toda la plantilla conozca el protocolo, cómo utilizarlo y a quién acudir en caso de necesitar presentar una denuncia.
- **Información a personas y empresas externas**: Es igualmente importante que el protocolo sea difundido a todas las personas o entidades con las que la empresa tenga relación. Esto incluye a las empresas colaboradoras, proveedores, o cualquier otra parte externa que pueda influir en el entorno laboral de las personas trabajadoras. Esta divulgación ayudará a asegurar que las partes externas también conozcan el protocolo y respeten las normativas relacionadas con la no discriminación y la igualdad.

La divulgación de este protocolo no solo garantizará la protección de las personas trabajadoras contra el acoso LGTBIfóbico, sino que también contribuirá a fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la diversidad. La transparencia en el acceso al protocolo es clave para asegurar que todas las personas involucradas sepan cómo proceder en caso de ser víctimas de acoso y cómo actuar de manera responsable y solidaria en el entorno laboral.

En Canarias, a 28 de marzo de 2025

POR PARTE DE LA EMPRESA	
Cristóbal Castro Henríquez - DNI 43665224 T- Administrador	Emilio Sánchez Torres- DNI 43759901 D- Gerente
Irene Isabel Alemán Castro- 52859864E- Gerente	

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS	
Mirza Selenia Romero Vázquez- DNI 45179743 S, delegada de personal de Gran Canaria	Yolanda Iglesias López con DNI 34271704 W, delegada de personal de Tenerife
Esther Lidia Rodríguez Torres con DNI 78492541 G, delegada de personal de Lanzarote	