**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y PERTENENCIA A GRUPO FAMILIAR**

**1.PRINCIPIOS**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley Orgánica 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 igualad 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.”*

De acuerdo con estos principios, NOMBRE DE LA EMPRESA y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

* En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo
* En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
* En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
* En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
* En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora
* En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

**2.OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO**

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

1. Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en todos los ámbitos de la empresa
2. Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar
3. Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar
4. Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación
5. A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:
6. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar
7. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, por parte de alguna persona trabajadora.
8. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y en su caso, el régimen disciplinario

**3.DEFINICIONES**

**Discriminación directa**: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y pertenencia a grupo familiar. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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

**Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

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

**Discriminación por asociación y discriminación por error**: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

**Discriminación por asociación y discriminación por error**: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

**Medidas de acción positiva**: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

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

**Orientación sexual**: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

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

**Expresión de género**: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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

**Diversidad familiar**: Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos e hijas, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familias que están presentes en nuestro entorno.

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

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

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

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

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

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

**Represalia discriminatoria**: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida.

**4.MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO**

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

* Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
* Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosocilaes y de clima laboral se incluyen preguntas relativas a riesgos relacionados conla LGTBifobia.
* Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
* Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc.. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.
* Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
* Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en el plan de formación de la empresa.
* Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

* Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
* Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc.. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.
* Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
* Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en el plan de formación de la empresa.
* Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

**5.ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, en función del desarrollo reglamentario pendiente o en función de lo acordado en el Plan LGTBI. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Periódicamente el presente protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

**6.PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

**6.1. Garantías que acompañarán al procedimiento:**

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.

- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves. En los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar se aplicarán las reglas relativa a la carga de la prueba según el Artículo 66 de la L.O. 4/2023 de 28 de febrero, *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.* Prohibición de represalias. Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación y denuncia de una situación de discriminación de acoso por razón de orientación sexual, identidad o sucesivas fases del procedimiento.

**6.2.Denuncia**

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se presentará siempre por escrito y podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

* ante el departamento de Recursos Humanos,
* ante la representación sindical,
* mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario):

* Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
* Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
* Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
* Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
* Identificación de posibles testigos.
* Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
* Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

**6.3. Comisión Instructora**

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción que le asignará un número en el plazo máximo de dos días laborables desde que se presenta la denuncia.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora estará integrada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

A la firma del presente protocolo se nombrarán las personas que formarán parte de esta Comisión, indicando nombre, apellidos, cargo y sindicato.

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, no podrán ser persona denunciada o denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

Para formar parte de la Comisión Instructora (titular o suplente) será imprescindible contar o recibir formación en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar. Dicha formación deberá ser presencial e impartida preferentemente por asociaciones LGTBI especializadas.

**6.4.Funciones de la Comisión Instructora:**

1. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar
2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
3. Cogestionar con la dirección de la empresa las medidas cautelares que se estime convenientes.
4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
5. Cualquier otra función que le ser atribuida según lo dispuesto en este protocolo.

**6.5.Medidas cautelares**

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas

**6.6.Procedimiento de actuación**

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria. Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen.

**6.7.Finalización del procedimiento de actuación**

Finalizada la instrucción, la Comisión redactará un informe sobre el presunto caso de acoso investigado que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan LGTBI y a las partes afectadas. El informe deberá incluir la siguiente información:

* Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas Descripción de los principales hechos del caso.
* Resumen de las diligencias practicadas
* Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas
* Determinación expresa de la existencia o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar o si con motivo de la investigación realizada se determina la inexistencia de este tipo de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante
* Firma de las personas de la Comisión Instructora

Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 10 días laborables.

Si se determina la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 7 días laborables.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado; lo que no supondrá una modificación de sus condiciones laborales.

Si no se determina la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar se archivará el expediente.

**6.8.Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado acoso**

Finalizada la instrucción, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

* Apoyo psicológico y social a la persona acosada
* Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
* Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada

La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima si ha permanecido en IT un periodo prolongado.

Reiteración de los valores y principios de la empresa contra el acoso discriminatorio.

Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Las personas responsables de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

**7.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO**

La Comisión de seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, asumirán las funciones de seguimiento y evaluación del procedimiento de prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que serán, entre otras, las siguientes: Seguimiento anual de las denuncias de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y pertenencia a grupo familiar

1. Seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbido, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.
2. Elaboración de un informe que recoja el conjunto de sus actuaciones que será entregado a la Dirección de la empresa y se difundirá a toda la plantilla, respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

**A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA**

**FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Acoso por Orientación Sexual

Acoso por Identidad o Expresión de Género

**Persona que informa de los hechos:**

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

**Datos de la persona que ha sufrido acoso:**

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

**Datos de la persona denunciada**

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

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

**Testigos y/o pruebas:**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.

Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de 20\_\_

Recibí (Firma, Nombre y DNI):

Nº de expediente: