aspasim
Atenció a la discapacitat psíquica

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI DE ASPASIM*

* Con el presente protocolo, cuyas medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras se da cumplimiento a cuanto exige el art. 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI. Asimismo, su contenido se ha fijado siguiendo lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

aspasim
Atenció a la discapacitat psíquica

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE ASPASIM EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

   2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

      2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso, violencia, además de cualesquiera otras conductas discriminatorias contra las personas LGTBI -incluidas las cometidas en el ámbito digital-

      2.1.2. Identificación de conductas

   2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

      2.2.1. Determinación de la comisión instructora

      2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

      2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

      2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

      2.2.5. La resolución del expediente de acoso

      2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

1. COMPROMISO DE ASPASIM EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Con el presente protocolo, ASPASIM (Associació de Pares de Persones amb Disminució Psíquica Institució Mullerat) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas que entrañen cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI.

Al adoptar este protocolo, ASPASIM quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o no, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ASPASIM asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a los centros a los que desplace su propio personal, así como a otras entidades o empresas de las que proceda el personal que trabaje en ASPASIM.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con empresas, entidades o proveedores que tengan relación con ASPASIM.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la asociación y, por lo tanto, ASPASIM no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa o entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación o vínculo que pudiera unir a éstas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso, violencia y discriminación contra personas LGTBI que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Con este protocolo se da cumplimiento a cuanto exige el art. 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI. Habiéndose fijado su contenido conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Asimismo, este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; 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 artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 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.

En efecto, ASPASIM al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Barcelona, ...de.....de 2026.

(FIRMA DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA ENTIDAD)

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la asociación ASPASIM implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI (así como cualesquiera otras conductas que impliquen discriminación) que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad de género y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, violencia o discriminación contra personas LGTBI.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso, violencia, además de cualesquiera otras conductas discriminatorias contra las personas LGTBI -incluidas las cometidas en el ámbito digital-

La asociación ASPASIM formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la asociación y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso, violencia o discriminación, incluidos los cometidos en el ámbito digital, cuando se proyecten sobre personas LGTBI, que puedan manifestarse en ASPASIM.

ASPASIM, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso y la violencia contra las personas LGTBI genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de género.

En el ámbito de ASPASIM no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, ni de violencia, ni de cualquier clase de actitud discriminatoria contra las personas LGTBI. La asociación sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la asociación tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos ASPASIM, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, ASPASIM sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia y de conductas discriminatorias contra las personas LGTBI.

2.1.2. Identificación de conductas

De acuerdo con el art. 3 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, se considera que las conductas que deben ser objeto de prevención, detección y persecución son:

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

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular

de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- 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.

- 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.

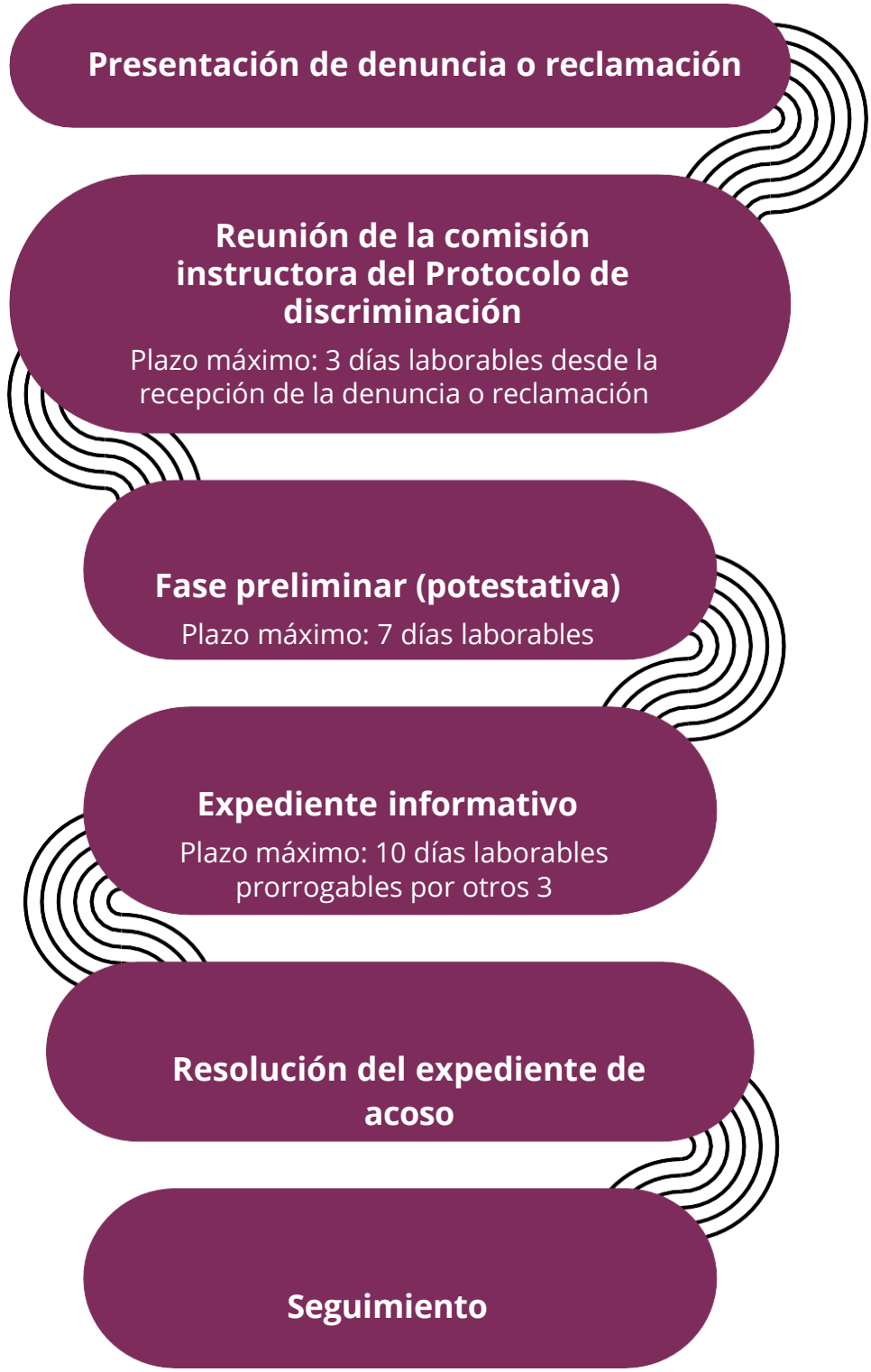
- Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- 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.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso, violencia y discriminación contra las personas LGTBI.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso, violencia y discriminación contra las personas LGTBI que está formada por tres personas[**]:

Josep Ariño
Núria Pedrola
José Martínez

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Montserrat Ayora
Montserrat Fontcuberta

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

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

** En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de ASPASIM la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Igualmente, la comisión podrá (con la aprobación de la dirección de ASPASIM) externalizar la realización de la propia investigación cuando así estime oportuno.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En ASPASIM, JOSEP ARINYO es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización[***].

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

Las denuncias serán secretas y ASPASIM garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, ASPASIM habilita un canal (http://aspasim.report2box.com/home) al que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la

[***] Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

asociación y de las demás personas que integran la comisión instructora.

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

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

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso, violencia o discriminación contra las personas LGTBI y alcanzar una solución aceptada por las partes.

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

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

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

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la asociación.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad,

quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

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

La comisión instructora realizará una investigación[****], en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

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

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso, violencia o discriminación contra las personas LGTBI durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso, violencia o discriminación contra las personas LGTBI.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, violencia o discriminación en

[****] La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad de género, el libre desarrollo de la personalidad, y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas[1], pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de algunas de las conductas anteriormente referidas, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, violencia o discriminación contra las personas LGTBI en cualquiera de sus manifestaciones, ni actuación contraria a la libre identidad de género y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de ASPASIM a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de ASPASIM una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona

[1] La gradación de las infracciones y sanciones vendrá delimitada por el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de ASPASIM procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la asociación.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.

2. la suspensión de empleo y sueldo.

3. la limitación temporal para ascender.

4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ASPASIM mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo

necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ASPASIM adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, violencia o discriminación se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso, violencia o discriminación contra personas LGTBI, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir acoso, violencia o discriminación contra personas LGTBI en sus puestos de trabajo.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales 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.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la asociación haya adoptado medidas

cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su aprobación el ....., de ....., 2026. Debiéndose comunicar a la plantilla de ASPASIM, a través de la representación sindical*, manteniéndose vigente por un período de cuatro años o hasta su próxima revisión o actualización (lo que antes suceda)[2].

Asimismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

* Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la asociación, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. Incluso, si así se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.

[2] El presente Protocolo supone una revisión y actualización del aprobado por ASPASIM en enero de 2025.

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN ASPASIM

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se

produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

VI. Solicitud

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

Localidad y fecha: **Firma:**

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en ASPASIM.

aspasim
Atenció a la discapacitat psíquica

ANEXO

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Glosario

- LGTBIQA+: Son las siglas de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales, queers, asexuales, etc. Designa el conjunto de identidades sexo-genéricas disidentes de la heteronormatividad. También se utilizan las abreviaturas LGTBIQ y LGTB, a veces con el signo + para indicar que incluye otras orientaciones sexuales e identidades de género (pansexuales, no binarias, etc.).

- Sexo biológico: Es el sexo asignado al nacer. Es una etiqueta que generalmente asigna un profesional médico, basada en los genes, las hormonas y las partes del cuerpo (como los genitales) con los que nace una persona.

- Orientación sexual: Es la capacidad de una persona de sentir atracción emocional y sexual hacia alguien, y describe con quién mantiene relaciones emocionales, íntimas y sexuales. Define si una persona se siente atraída por el mismo sexo/género, por un sexo/género diferente, por múltiples géneros, por todos o por ninguno.

- Género: Conjunto de ideas que la sociedad asigna a las personas basándose en el sexo y en categorías sociales. Por ejemplo, si alguien tiene vulva, la sociedad la identificará como mujer; si tiene pene, como hombre.

Incluye también conductas, valores, creencias o preferencias asociadas a cada género. A un niño se le atribuyen conceptos como valiente, fuerte, inteligente o que le deben gustar los deportes; a una niña se le supone sensible, delicada, emocional y que le debe gustar el maquillaje.

Sin embargo, no siempre es así. Existen sociedades tradicionales donde las identidades y expresiones no binarias han formado parte de la estructura social, y esto es cada vez más cierto en las sociedades contemporáneas. Este sería el caso de las personas trans y no binarias.

- Sistema binario de género: Clasificación que divide a todas las personas en hombres o mujeres como categorías opuestas y mutuamente excluyentes.

- Sistema no binario de género (no binarismo): No entiende lo masculino y lo femenino como categorías opuestas y excluyentes, sino como un abanico de posibilidades.

- Identidad de género: Experiencia interna e individual de cada persona respecto al género al que pertenece. No necesariamente coincide con el sexo asignado al nacer ni tiene que encajar en categorías binarias.

- Expresión de género: Forma en que una persona expresa su identidad de género a través de su apariencia (peinado, vestimenta, comportamiento). Puede ser masculina, femenina, andrógina o no ajustarse a ninguna categoría tradicional.

- Características sexuales: Características primarias (ovarios, testículos) y secundarias (pechos, barba), así como genes y hormonas.

- “Salir del armario”: Proceso de tomar conciencia, aceptar y revelar la propia orientación sexual y/o identidad de género. No es un acto puntual, sino un proceso continuo a lo largo de la vida.

El propio concepto de salir del armario surge de la hetero-, cis- y endonormatividad, que presupone que todas las personas son heterosexuales, cis y endosexuales (cuyas características sexuales innatas se ajustan a las ideas médicas o sociales normativas sobre los

cuerpos femeninos o masculinos). Así, solo aquellas que rompen con estas expectativas deben enfrentarse a estos dilemas y decidir a quién le explican y a quién no lo que son.

Conceptos y definiciones relacionadas con la orientación sexual

- Lesbiana: es una mujer que se siente atraída sexual, física y/o emocionalmente por otras mujeres. Algunas personas no binarias o trans también se definen como lesbianas. Hay personas que prefieren utilizar el término “bollera” como reapropiación del insulto, así como otras que emplean este concepto como una forma de habitar el género que no se corresponde con la categoría “mujer”.

- Gay: es un hombre que se siente atraído sexual, física y/o emocionalmente por hombres. Algunas personas no binarias o trans también se definen como gays. Hay personas que prefieren utilizar el término “marica” como reapropiación del insulto, así como otras que emplean este concepto como una forma de habitar el género que no se corresponde con la categoría “hombre”.

- Bisexual: son personas que sienten atracción emocional, física y/o sexual por más de un género. Las personas bisexuales se sienten atraídas por múltiples géneros, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni con la misma intensidad.

- Asexual: es una persona que habitualmente no experimenta atracción sexual hacia otras personas ni tiene una inclinación intrínseca a mantener relaciones sexuales, lo cual es diferente de ser célibe. Las personas asexuales pueden tener experiencias, preferencias y orientaciones románticas diferentes. La asexualidad es un espectro: algunas personas nunca sienten atracción sexual, mientras que otras lo hacen raramente o solo después de haber desarrollado un fuerte vínculo con alguien. La asexualidad no implica necesariamente no tener libido, no mantener relaciones sexuales, no poder sentir excitación, no poder enamorarse, no tener pasión o no sentir deseo.

- Demisexual: persona que no experimenta atracción afectivo-sexual hasta que construye una profunda conexión emocional o romántica con otra persona. La demisexualidad se encuentra dentro del espectro de la asexualidad.

- Grisexual: persona que generalmente tiene un deseo sexual bajo y solo siente atracción sexual hacia una persona que posee una característica determinada o bajo una circunstancia especial o situación específica. La grisexualidad se encuentra dentro del espectro de la asexualidad.

- Pansexual/omnisexual: persona que siente atracción afectiva, emocional o sexual hacia otras

personas, independientemente de su sexo o género, de modo que puede sentirse atraída por hombres, mujeres o personas que no se identifican con la dicotomía “hombre/mujer”.

- Heterosexual: persona que siente atracción física y/o afectiva o mantiene relaciones afectivo-sexuales con personas del género contrario.

Conceptos y definiciones relacionadas con la identidad de género y las características sexuales

- Cis/cisgénero: persona que se identifica con el género que le fue atribuido al nacer según sus características genitales. Es decir, existe correspondencia entre el sexo de nacimiento y el sentimiento de pertenencia.

- Trans/transgénero: término global que incluye a las personas cuya identidad y/o expresión de género difiere del sexo que se les asignó al nacer. Esta categoría incluye a las personas cuya identidad de género no cumple las expectativas normativas y que expresan su identidad de forma no normativa. Las personas trans* pueden seguir el binarismo de género (hombre-mujer) o romper con esta dicotomía (personas no binarias).

- Hombres trans: personas a las que se les asignó el género femenino al nacer y tienen una identidad de género masculina o predominantemente masculina.

- Mujeres trans: personas a las que se les asignó el género masculino al nacer y tienen una identidad de género femenina o predominantemente femenina.

- Persona no binaria: término inclusivo para las personas que no se identifican únicamente como hombres o mujeres, sino fuera del binarismo de género. Una persona no binaria puede identificarse con el género masculino y/o femenino, con ambos a la vez, o con ninguno, o puede transitar entre la masculinidad y la feminidad dentro de un amplio espectro de identidades.

Algunos términos han quedado obsoletos e incluso pueden resultar ofensivos. Ya no se utilizan de forma generalizada:

- Transexual: se utilizaba para denominar a una persona que no se sentía identificada con su sexo denominado biológico, por lo que sentía un gran rechazo hacia su cuerpo y aplicaba una serie de tratamientos para adaptar su corporalidad a su identidad. Cada vez se utiliza menos debido a su naturaleza

medicalizadora (es decir, que entiende la identidad en términos médicos), salvo que una persona se refiera explícitamente a sí misma como tal. Actualmente, "trans" es el término más aceptado y utilizado.

- Travesti: forma peyorativa de referirse al comportamiento de una persona que adopta ocasionalmente un estilo de vestir atribuido al sexo opuesto, pero que no implica necesariamente realizar una transición. Esta palabra ya no se utiliza habitualmente en el Estado español, aunque durante los años de la dictadura franquista se empleaba con frecuencia como insulto.

- Agénero: persona que no se siente ni como hombre ni como mujer, que no tiene identidad de género o ningún género que expresar.

- Género fluido: identidad en la que el género no es una categoría estanca, sino flexible, procesual y cambiante con el paso del tiempo.

- Pangénero: persona que se identifica con todos los géneros, como el masculino, el femenino y los no binarios, pero ninguno define única y exclusivamente su identidad de género. Se diferencia del género fluido en que cada identidad se siente de forma simultánea y estable.

- Queer, gender queer o género no conforme: "queer" en inglés significa extraño o diferente. Para las personas queer, la identidad de género trasciende las categorías binarias hombre/mujer y, por tanto, no se identifican con ninguno de los géneros, ni con ambos, ni con una combinación de géneros, ya que los consideran limitantes.

- Transición: proceso de realizar cambios en la vida de una persona para ajustarse a su identidad de género. Puede implicar todos o algunos de los siguientes pasos sociales, médicos y legales: salir del armario ante la familia, amistades y compañeros; vestir y comportarse conforme a la identidad de género; modificar el cuerpo mediante terapias de afirmación de género (por ejemplo, terapia hormonal y/o cirugía); cambiar el nombre legal o el género en los documentos; u otros pasos legales exigidos por la legislación de cada país. En la infancia, la transición implica una transición social y el reconocimiento del género, y en algunos casos el uso de terapia de bloqueo hormonal.

- Incongruencia de género (antes disforia de género): sentimiento persistente de incompatibilidad entre la identidad de género de una persona y el género que se espera que tenga en función de su sexo de nacimiento. La disforia de género ha dejado de considerarse una enfermedad relacionada con la salud sexual y, por tanto, se ha reducido su uso debido a su connotación peyorativa.

- Reasignación de sexo: proceso mediante el cual una persona puede modificar sus características anatómicas sexuales primarias y secundarias para adaptarlas a las características sexuales atribuidas al género con el que se identifica.

- Reconocimiento legal del género: proceso por el cual el Estado reconoce legalmente el género de una persona trans. Un Estado puede imponer diferentes condiciones para determinar quién tiene derecho a dicho reconocimiento.

Para las personas trans y algunas personas intersexuales, que su nombre y género figuren correctamente en sus documentos tiene un impacto fundamental en su subsistencia y seguridad. Sin este paso, les resulta más difícil o imposible acceder a la atención sanitaria que necesitan, deben dar explicaciones en entrevistas de trabajo o enfrentarse a comportamientos discriminatorios al buscar vivienda, tratar con entidades bancarias, concertar citas o incluso pagar con tarjeta en comercios.

- Intersexual: la intersexualidad o desarrollo sexual diferencial (DSD) es el conjunto de condiciones que hacen que una persona no presente físicamente un cuerpo clasificable como masculino o femenino. Por ejemplo, hay personas cuya anatomía muestra un pene y ovarios al mismo tiempo, o una vagina y testículos internos. Desde el activismo intersex se denuncia la invisibilización, estigmatización, discriminación, secretismo, medicalización, patologización y mutilación de sus cuerpos.

- Endosexual: antónimo de intersexual; describe a una persona nacida con características sexuales (por ejemplo, cromosomas, hormonas, órganos sexuales) que la sitúan claramente en una de las categorías hombre/mujer.

Conceptos y definiciones relacionados con la discriminación

- Heteronormatividad, heterosexismo, cisnormatividad, cisexismo, endonormatividad y endosexismo: prácticas sociales que hacen creer que la heterosexualidad, el cisgenerismo y la endosexualidad son las únicas formas posibles de orientación sexual, identidad de género y características sexuales, dando a entender que solo las personas heterosexuales, cisgénero y endosexuales son “naturales” o “normales”. Esta construcción social sostiene que la única orientación sexual aceptable es la heterosexualidad y que el único género aceptable es el asignado al nacer, estableciendo así una jerarquía entre orientaciones sexuales e identidades de género. Como resultado, muchas personas asumen que las demás son heterosexuales y cisgénero, lo que determina, por ejemplo, la forma de comunicarse. Para evitar esta situación, muchas personas LGTBIQA+ salen del armario públicamente para hacerse visibles.

- Discriminación: trato desigual o injusto basado en la edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales biológicas u otras características personales.

Discriminación directa: cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales biológicas.

Discriminación indirecta: cuando una ley o práctica aparentemente neutra perjudica a personas con determinada orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple: cuando una persona es discriminada por más de un motivo.

- Endodiscriminación o intradiscriminación: discriminación interna dentro de la comunidad LGTBIQA+ hacia miembros que se apartan de determinadas normas.

LGTBIQA+fobia: creencias, opiniones, actitudes y comportamientos negativos basados en prejuicio, rechazo, miedo y/o odio hacia personas LGTBIQA+.

- Acoso: comportamiento no deseado, ofensivo, humillante y/o intimidatorio.

- Intimidación: forma de acoso constante basada en jerarquías o diferencias de poder.

- Delitos de odio: infracciones penales motivadas por prejuicios u hostilidad hacia características protegidas por la ley.

- Victimización: situación en la que una persona sufre violencia o discriminación.

- Victimización secundaria o revictimización: violencia institucional que provoca un nuevo trauma a la víctima.

- Justicia restaurativa: según la Directiva 2012/29/UE de la UE, proceso que permite la participación activa de víctima e infractor en la resolución del conflicto con ayuda de un tercero imparcial.

- Terapia de conversión: práctica destinada a cambiar o suprimir la orientación sexual o identidad de género mediante medios psicológicos o espirituales.

- Psicología afirmativa: enfoque metodológico que ayuda a las personas LGTBIQA+ a comprender y aceptar su orientación o identidad en contextos hetero-, cis- y endonormativos.

- Consentimiento: en el ámbito sexual, es el acuerdo libre, explícito y voluntario para mantener relaciones sexuales. Si el consentimiento se vulnera, puede constituir agresión sexual o violación.