

# PREVENCIÓN Y RESPUESTA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA HACIA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL DEL CERMI

COLECCIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



COMITÉ ESPAÑOL  
DE REPRESENTANTES  
DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD







Colección Inclusión y Diversidad  
Número 40

PREVENCIÓN Y RESPUESTA CONTRA  
EL ACOSO Y LA VIOLENCIA HACIA LAS PERSONAS  
LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL DEL CERMI



Colección Inclusión y Diversidad  
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

CON EL APOYO DE:



PRIMERA EDICIÓN: noviembre, 2024

© DEL TEXTO: CERMI

© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: David de la Fuente Coello, 2024

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN:  
Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,  
COORDINACIÓN TÉCNICA  
E IMPRESIÓN:  
Grupo Editorial Cinca, S.A.  
c/ General Ibáñez Íbero, 5A  
28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.  
[grupoeditorial@edicionescinca.com](mailto:grupoeditorial@edicionescinca.com)  
[www.edicionescinca.com](http://www.edicionescinca.com)

DEPÓSITO LEGAL: M-25025-2024  
ISBN: 978-84-10167-35-3

El PDF accesible y el EPUB de esta obra están disponibles a través del siguiente código QR:



# PREVENCIÓN Y RESPUESTA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA HACIA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL DEL CERMI

Documento aprobado por el Comité Ejecutivo del CERMI Estatal  
el 24 de octubre de 2024

Elaborado con el apoyo de Paula Pérez Sánchez,  
Responsable de Proyectos de Fundación Derecho y Discapacidad



# ÍNDICE

1. Introducción.....	9
2. Presentación del CERMI.....	15
3. Objetivo y ámbito de aplicación .....	19
4. Declaración de principios.....	21
5. Definición de conceptos sobre acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ .....	23
6. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral de CERMI .....	33
6.1. Actuaciones preliminares .....	35
6.2. Inicio formal del procedimiento (presentación de queja/denuncia) ....	36
6.3. Fase de evaluación.....	37
6.4. Resolución del procedimiento .....	39
7. Vigencia y seguimiento.....	43
8. ANEXOS .....	45
Anexo 1. Modelo para la formulación de quejas y/o denuncias por situaciones de acoso y/o violencia hacia personas LGTBI+.....	45
Anexo 2. Informe final del procedimiento firmado por el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad y la Dirección de CERMI.....	48





Anexo 3. Modelo Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en CERMI .....	50
Anexo 4. Protocolo de acompañamiento a las personas Trans en el entorno laboral del CERMI .....	52

## 1. INTRODUCCIÓN

El procedimiento sobre la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral responde al compromiso del CERMI con la defensa de los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, incluyendo de manera explícita a las personas LGTBI+, recogida en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI+) y desarrollada 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.

Los derechos de las personas trabajadoras, y específicamente de las personas trabajadoras LGTBI+, quedan protegidos tanto por el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por los artículos 4.2.c, e y 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Atendiendo al número de personas trabajadoras, la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 no aplican a CERMI. Sin embargo, en el ejercicio de sus funciones, asume la responsabilidad de garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso, donde la diversidad se valore como un elemento esencial para el enriquecimiento personal y profesional de todas las personas que lo conforman, con la elaboración del presente procedimiento.

El establecimiento de un protocolo específico para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral no solo constituye una medida de protección, sino que representa una declaración inequívoca del compromiso del CERMI con la igualdad y la no discriminación.

Se reconoce que las situaciones de acoso y violencia no solo atentan contra la dignidad y el bienestar de las personas directamente afectadas, sino que también generan un entorno laboral tóxico y perjudicial para toda la plantilla. Estas situaciones pueden tener graves consecuencias, tanto en los planos personal como organizacional, repercutiendo en la integridad física, psíquica y moral de las personas, así como a su capacidad de desarrollo profesional y en el funcionamiento eficaz de la entidad.



Además, las personas LGTBI+ enfrentan una mayor vulnerabilidad frente a situaciones de acoso y violencia debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Esta vulnerabilidad deriva de la persistencia de estereotipos negativos, prejuicios sociales y prácticas discriminatorias que aún perviven en diversos entornos, incluyendo el ámbito laboral. El reconocimiento de esta vulnerabilidad subraya la importancia de contar con mecanismos robustos y específicos para la protección de las personas LGTBI+ en el entorno laboral.

El CERMI considera que no puede tolerarse ninguna forma de discriminación, acoso o violencia. Esto es fundamental para garantizar el respeto mutuo y la seguridad en el entorno laboral. Este protocolo busca no solo prevenir y abordar situaciones de acoso o violencia, sino también fomentar una cultura de respeto, aceptación y apoyo hacia la diversidad sexual y de género.

Este protocolo se concibe como una herramienta para identificar, prevenir y abordar cualquier situación que vulnere los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, estableciendo procedimientos claros y efectivos para la intervención y resolución de estos casos.

Este compromiso se enmarca no solo en la necesidad de cumplir con las normativas legales vigentes, sino que tam-

bién se alinea con otras iniciativas estratégicas desarrolladas por el CERMI, como su Código Ético, el Plan de Igualdad, el Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral y por razón de género y el Plan de Bienestar Mental. Estas estrategias comparten el objetivo común de promover un entorno laboral sano, equitativo y libre de cualquier tipo de violencia o discriminación, fomentando el bienestar integral de todas las personas trabajadoras, prestando especial atención a aquellos grupos que, por su condición, puedan ser más vulnerables, a situaciones de acoso o discriminación. De este modo, las distintas iniciativas estratégicas son de aplicación a todo el personal, atendiendo a su diversidad y heterogeneidad. En el caso de personas trabajadoras pertenecientes al grupo LGTBI+, se garantizará el acceso a los permisos y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Por tanto, el CERMI no solo se compromete a la elaboración y puesta en marcha de este protocolo, sino también a su actualización y difusión, asegurando que todas las personas que integran la entidad conozcan sus derechos y las herramientas que la entidad pone a su disposición para protegerlas. Del mismo modo, se garantiza la formación continua del personal en materia de diversidad, igualdad y no discriminación, con el fin de que todas las personas puedan actuar con la máxima sensibilidad, conocimiento y respon-



sabilidad ante cualquier situación de acoso o violencia que pueda surgir.

En definitiva, el CERMI se concibe como un espacio de trabajo comprometido con la creación de un entorno libre de violencia y acoso, donde todas las personas, sin excepción, puedan acceder, desarrollar su trabajo y promocionar internamente en condiciones de igualdad, seguridad, respeto y dignidad. Este protocolo constituye una manifestación más del firme compromiso del CERMI con la defensa de los derechos humanos y la promoción de un entorno laboral justo, equitativo e inclusivo para todas las personas que forman parte de la organización.



## 2. PRESENTACIÓN DEL CERMI

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, CERMI, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 4,74 millones de hombres y mujeres, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad.

El CERMI, como plataforma de encuentro y acción política de la discapacidad, está constituida por las principales organizaciones estatales y autonómicas de personas con discapacidad.

Representa la expresión de la sociedad civil española organizada en torno a la discapacidad para la interlocución, la



presión y la incidencia políticas. Jurídicamente es una organización de naturaleza privada, de carácter asociativo, de ámbito nacional, inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior del Gobierno de España.

El CERMI aborda la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, siendo su eje de la acción reivindicativa la defensa de la plenitud de derechos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la inclusión en la comunidad, la autodeterminación, la promoción de la autonomía personal, la vida independiente y la emancipación social. En coherencia con esta perspectiva, su estrategia está presidida por un enfoque inclusivo.

Defiende la no discriminación por razón de discapacidad y sexo y el empoderamiento de las mujeres con discapacidad, liderando los cambios que deban impulsarse desde el sector social de la discapacidad en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Su labor se realiza a través de tres grandes líneas de actuación:

- Incidencia política y toma de conciencia
- Orientación Jurídica
- Generación y Difusión de Conocimiento



La gestión de personas de la entidad cumple con la perspectiva de género, desde un sistema de gestión integral basado en la persona. Ciñéndose al Código Ético de la entidad, según el cual, las personas responsables de la política de gestión de los recursos humanos deben aplicar, en todo momento, los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), como criterio fundamental para cualquier estrategia de gestión de personas que se elabore para ser aplicada en el CERMI.

Los Órganos de Gobierno del CERMI son la Asamblea de Representantes, el Comité Ejecutivo, la Comisión Permanente del Comité Ejecutivo, como órganos colegiados, y la Presidencia, siete Vicepresidencias y la Secretaría General, como órganos unipersonales. Dependiendo de la Secretaría General se engloba toda la estructura administrativa del CERMI, encabezada por la persona responsable de la Dirección Ejecutiva y compuesta por el equipo humano imprescindible para el funcionamiento y cumplimiento básico de su finalidad.



### 3. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento tiene por objetivo establecer las pautas de prevención y/o atención ante situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI+ en el entorno laboral de CERMI.

Siguiendo el Código Ético del CERMI, el procedimiento será de aplicación:

- Al Equipo Humano del CERMI, considerado en su globalidad, lo que incluye a las personas vinculadas al CERMI por un contrato laboral, a quienes realizan prácticas en la entidad y a las personas que colaboran con el CERMI en calidad de voluntarias.
- A las personas que integran los órganos de gobierno del CERMI, unipersonales y colegiados, así como las estructuras de apoyo a los mismos: personas comisio-



nadas, delegadas y miembro de las comisiones, grupos de trabajo y redes.

- A las personas colaboradoras del CERMI como proveedoras de servicios profesionales, realizando labores relacionadas con la elaboración de estudios e investigaciones científicas, la asesoría jurídica, las acciones de comunicación y otras análogas. Dado el caso, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea esta la que tome la medida que crea oportuna.

Teniendo en cuenta lo anterior, el protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, atendiendo a:

- El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios telemático (acoso virtual o ciberacoso).
- Los lugares de trabajo proporcionados por la entidad.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

#### 4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las conductas de acoso y violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral de CERMI están prohibidas y son inaceptables.

Ante estas conductas, el CERMI en su conjunto y concretamente, el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad, se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas trabajadoras y en aras a mantener y crear un ambiente laboral y respetuoso, a la aplicación del presente Protocolo como vía de prevención y tratamiento para dar solución a los casos de acoso y violencia que pudieran producirse en base a los siguientes principios:

- Compromiso de prevenir y no tolerar el acoso en todas sus formas y modalidades, evitando cualquier tipo de trato diferenciado, garantizando el derecho de todas las personas trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno.

- Instrucción a todo el personal laboral de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso.
- Identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
- Atención y asesoramiento a las víctimas de acoso, de una forma integral dándoles acceso a los servicios correspondientes para que puedan ser atendidas por las posibles consecuencias originadas por la situación de acoso.
- Asesoramiento para la modificación de conducta de la persona acosadora.
- Seguimiento del caso y de la situación entre las partes implicadas.
- Implicación del Comité de Igualdad y Comisionada de Igualdad del CERMI, así como de sus órganos de gobierno en desarrollar acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de estas conductas.

## 5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS SOBRE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

De acuerdo con 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, constituye acoso contra las personas LGTBI cualquier comportamiento verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular creándose un entorno intimidatorio, hostil, desagradable, humillante u ofensivo para la persona.

A continuación, se exponen las definiciones recogidas en la Ley 4/2023:

- 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. Esta puede ser:
  - o Heterosexual: cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo.
  - o Homosexual: cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo, siendo gais si son hombres, o lesbianas si son mujeres.
  - 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.
  
- 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.
- 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.
- LGTBI fobia: 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.

Por otro lado, también se detallan las definiciones de las diferentes modalidades de discriminación:

- Discriminación directa: Situación en la que se encuentra una persona o grupo en el que se integra, que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- 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 discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 22 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discrimina-



ción interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

- Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación prevista en la Ley 15/2022, de 12 de julio, 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.
  
- 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 sometida o ha sido sometida.

Según la relación jerárquica entre agresor y víctima, se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de responsable hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia responsable).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (entre compañeros).

A continuación, se exponen, sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas que podrían ser constitutivas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en el entorno laboral:

- **Conductas verbales:**
  - o Insultos o comentarios despectivos: uso de términos peyorativos relacionados con la orientación



sexual o identidad de género, como insultos o expresiones degradantes.

- o Burlas o chistes ofensivos: hacer bromas o comentarios sarcásticos sobre la identidad de género, orientación sexual, o expresión de género de una persona.
- o Rumores o chismes: difundir rumores o especulaciones sobre la orientación sexual o identidad de género de una persona.
- o Amenazas o intimidación verbal: amenazas directas o indirectas relacionadas con la orientación sexual o identidad de género de una persona, como insinuaciones de despido o represalias.
- o Negación de identidad: negarse a utilizar pronombres correctos o nombres elegidos intencionalmente, como una forma de socavar la identidad de género de alguien. A este respecto, la entidad se compromete a que los miembros de su plantilla incluyan en la firma del correo electrónico los pronombres que desean asignar para referirse a ellos en sus comunicaciones.

- **Conductas no verbales:**

- o Gestos ofensivos: hacer gestos o muecas que sean claramente despectivos hacia las personas LGTBI+, como gestos de rechazo o burla.



- o Aislamiento social: excluir intencionalmente a una persona LGTBI+ de actividades sociales, reuniones de equipo, o comunicación.
  - o Señalamientos o miradas despectivas: miradas fijas, despectivas o de rechazo hacia una persona por su orientación sexual o identidad de género.
  - o Difusión de imágenes ofensivas: compartir o mostrar imágenes, memes, o caricaturas que ridiculicen o desprecien a las personas LGTBI+.
- **Conductas físicas:**
- o Acoso físico: tocar, empujar, golpear o cualquier otro tipo de contacto físico no deseado dirigido a una persona LGTBI+ con la intención de intimidar o agredir.
  - o Obstaculización del movimiento: interponerse en el camino, bloquear o restringir el acceso a áreas de trabajo o servicios, impidiendo la libre circulación de una persona LGTBI+.
  - o Daños a pertenencias: destruir, ocultar, o dañar objetos personales de una persona LGTBI+ como represalia o intimidación.
- **Conductas de carácter sexual:**
- o Comentarios sexuales no deseados: hacer insinuaciones sexuales o comentarios inapropiados sobre



la orientación sexual o vida privada de una persona LGTBI+.

- o Acoso sexual: realizar avances sexuales no deseados, insinuaciones, o propuestas basadas en la orientación sexual o identidad de género de la persona.
- o Exhibición de material sexualmente explícito: mostrar o distribuir material pornográfico o sexualmente explícito en el lugar de trabajo que esté dirigido a humillar o incomodar a una persona LGTBI+.
- o Preguntas invasivas: hacer preguntas inapropiadas o invasivas sobre la vida sexual, identidad de género, o experiencias personales de una persona LGTBI+.

- **Conductas Ambientales:**

- o Ambiente hostil: crear o permitir un entorno de trabajo en el que se toleren o promuevan actitudes o comentarios homofóbicos, transfóbicos o bifóbicos.
- o Políticas discriminatorias: desplegar o mantener políticas laborales que excluyan o discriminen explícitamente a personas LGTBI+, como negar beneficios o protección igualitaria.
- o Falta de apoyo institucional: negarse a intervenir o tomar medidas cuando se denuncian casos de acoso





o discriminación, perpetuando un entorno inseguro para personas LGTBI+.

- o Ignorar la diversidad: no reconocer o respetar la diversidad en cuanto a orientación sexual e identidad de género en materiales corporativos, políticas, o formaciones.
- o Desigualdad en oportunidades: denegar promociones, capacitaciones, o asignación de tareas a personas LGTBI+ debido a prejuicios sobre su orientación sexual o identidad de género.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL DE CERMI

En el caso de que una persona integrante del equipo humano del CERMI considere que está siendo objeto de acoso y/o violencia por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales (LGTBI+) en el trabajo, o cualquier persona del equipo sospeche que dichas conductas se están ejerciendo sobre una compañera o compañero, se establecerán las siguientes pautas de actuación: actuaciones preliminares (diálogo informal y mediación); inicio formal del procedimiento (presentación de queja); fase de evaluación; fase de resolución.

El procedimiento llevado a cabo contará con las siguientes garantías:

- Respeto y protección a las personas: se protegerá la intimidad y la dignidad de las personas afectadas durante todo el procedimiento.



- Confidencialidad: con arreglo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. Toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el anexo 3. Compromiso de confidencialidad. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada preservando así su identidad.
- Diligencia y celeridad: el procedimiento se realizará con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.
- Imparcialidad y contradicción: se garantizará la imparcialidad y un tratamiento justo para todas las personas afectadas, que actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección de la dignidad y la igualdad de las personas afectadas: se garantiza el derecho a la protección de



la dignidad de las personas afectadas, así como la igualdad de trato, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

A continuación, se señalan las pautas a seguir en los supuestos casos de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Previamente, cabe destacar que el presente procedimiento incluye un Protocolo de Acompañamiento a las Personas Trans en el entorno laboral del CERMI que puede ser consultado en el anexo 4.

### **6.1. Actuaciones preliminares**

La persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o violencia por pertenecer al colectivo LGTBI+, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de la situación, puede intentar solucionar el problema de manera informal hablando con:

- La persona o personas que llevan a cabo el comportamiento hostil, haciéndoles saber que su conducta es ofensiva e inadecuada y contraria a los valores y principios de la organización, con el fin de que estas cambien de actitud.



- Con la/s persona/s responsable/s de la entidad para que sean conocedoras de la situación y puedan proporcionar acciones de mediación, a través de una tercera persona imparcial a la controversia que proporcione diferentes alternativas para llegar a una solución, la cual puede ser aceptada o no por las partes.

## **6.2. Inicio formal del procedimiento (presentación de queja/denuncia)**

Si las actuaciones recogidas en el apartado anterior no consiguen solucionar el conflicto entre las partes implicadas, se iniciará el procedimiento formal a través de la formulación de una queja por escrito ante el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad de CERMI a través de los siguientes canales:

- Dirección de correo electrónico: [buzon@cermi.es](mailto:buzon@cermi.es)
- Buzón físico situado en las dependencias de la oficina del CERMI
- Tendrán legitimación para presentar la queja:
- Cualquier persona trabajadora de CERMI que se considere víctima de una conducta de acoso y/o violencia por pertenecer a un colectivo LGTBI+.
- Cualquier compañero o compañera de CERMI que haya sido testigo directo o haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas.



- Personas becarias y/o que colaboren con la organización mediante cualquier forma de colaboración voluntaria.

El Comité de Igualdad y Comisionada de Igualdad serán las encargadas de recibir, gestionar y tramitar cualquier queja que, conforme a este protocolo, pueda interponerse.

Las personas trabajadoras no podrán ser sancionadas por activar el presente protocolo independientemente del resultado final, salvo que se demuestre dolo o mala fe.

Toda queja presentada tendrá presunción de veracidad y será gestionada por el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad. Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. En este sentido, CERMI garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

La queja deberá presentarse cumplimentando el modelo recogido en el Anexo 1 del presente protocolo.

### **6.3. Fase de evaluación**

La evaluación comprende desde que se admite a trámite la denuncia hasta que se determina si la situación constituye una conducta de acoso. El tiempo máximo de esta fase no superará los 30 días hábiles.



Una vez recibido dicho escrito, el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad, con el apoyo de la Asesoría Jurídica de CERMI, analizarán el contenido del mismo y, seguidamente, mantendrán una reunión con la persona denunciante, con el objetivo de conocer con precisión todos los aspectos o matices que hayan quedado poco claros en su declaración escrita.

Durante esta fase, se recabarán todos los datos que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia. A este respecto, la información suministrada a través de testigos y/o escritos será especialmente relevante a la hora de decidir sobre cada caso concreto.

Si se considerara oportuno, el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad podrá citar a aquellos trabajadores/as que como compañeros/as de trabajo y, en su caso, testigos de la presunta situación de violencia y/o acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

Posteriormente, se citará a la persona denunciada para conocer su versión de los hechos. Hasta que no sea resuelto el caso, en función de los hechos denunciados, la dirección de la entidad podrá adoptar las siguientes medidas preventivas:

- a) Separar físicamente a la persona denunciante y persona denunciada, si dicha separación fuese aconseja-



ble dada la proximidad de los puestos de trabajo. La separación de las partes implicadas dentro del entorno laboral, sin que ello suponga para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial de estas.

- b) Suspensión de empleo de la persona denunciada en tanto en cuanto dure la tramitación del expediente. Dicha situación no conllevará pérdida de salario.

Finalmente, el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad junto a la Asesoría Jurídica, concluirán la fase de evaluación con la elaboración de un informe (anexo 2) en el que se recojan todas las actuaciones practicadas desde que tuvo lugar la denuncia, con el fin de valorar si los comportamientos de la persona denunciada son constitutivos o no de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+.

En anexo 3 se recoge el modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias.

#### **6.4. Resolución del procedimiento**

La Dirección de CERMI, una vez recibidas las conclusiones el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad, adoptarán las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto.





Las decisiones adoptadas se comunicarán por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada y al Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que hayan tenido o tengan acceso durante el proceso.

Los formatos de las comunicaciones serán siempre accesibles.

En función de los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación, la Dirección podrá adoptar las siguientes medidas:

- a) En caso de no considerar que la situación sea constitutiva de acoso y/o violencia contra la persona denunciante, se procederá a archivar el procedimiento, levantando acta al respecto.
- b) Por el contrario, si se comprueba la presencia de conductas de acoso y/o violencia contra la persona denunciante, se adoptarán cuantas medidas se consideren oportunas en función de las sugerencias realizadas por el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad. A continuación, se exponen a modo de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitativo, sanciones que podrían llevarse a cabo:



- i. Cambio de puesto, jornada o ubicación sin que ello suponga para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial de estas.
- ii. Suspensión de empleo y sueldo.
- iii. Limitación temporal para ascender.
- iv. Despido disciplinario.

En caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de CERMI mantendrá un deber activo de vigilancia y control.

Las denuncias que se acrediten falsas serán susceptibles de expediente disciplinario.

Asimismo, cuando se acredite que se han producido represalias por parte de la persona denunciada sobre la persona denunciante, se determine o no la existencia de acoso, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.



## 7. VIGENCIA Y SEGUIMIENTO

Este Protocolo entrará en vigor tras su aprobación por el Comité Ejecutivo del CERMI.

Con el objetivo de que el Protocolo se ajuste a la realidad cambiante, se evaluará y revisará periódicamente por parte del Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad a fin de controlar su cumplimiento e introducir las modificaciones y nuevas propuestas que garanticen su efectividad.



## 8. ANEXOS

### **Anexo 1. Modelo para la formulación de quejas y/o denuncias por situaciones de acoso y/o violencia hacia personas LGTBI+**

#### **1. Persona que informa de los hechos**

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Testigo/a
- Otras (Especificar):

#### **2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

- Nombre:
- Apellidos:
- DNI:
- Puesto:
- Tipo contrato/Vinculación laboral:
- Teléfono:
- Email:
- Domicilio a efectos de notificaciones:



### **3. Datos de la persona agresora**

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

### **4. Tipo de acoso**

- Verbal
- No verbal
- Físico
- Sexual
- Ambiental
- Virtual
- Otro

### **5. Descripción de los hechos**

Incluir un relato de los hechos denunciados, incluyendo fechas y lugares en las que tuvieron lugar los hechos, descripción de las personas implicadas, tipos de conductas y hechos críticos, siempre que sea posible:

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

- En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
- Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):



## **7. Solicitud**

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención del Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad CERMI.





## **Anexo 2. Informe final del procedimiento firmado por el Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad y la Dirección de CERMI**

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

El Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad para la prevención y el tratamiento del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral de CERMI, así como el Equipo Directivo:

### EXPONEN

Que en fecha \_\_\_\_\_

- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_
- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_
- D./Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_

Se vieron involucrados/as en los siguientes,

### HECHOS

PRIMERO. –

SEGUNDO. –



Con base en lo anteriormente expuesto, se

**RESUELVE**

**PRIMERO.** –

**SEGUNDO.** –

Fdo.: \_\_\_\_\_ (nombre y firma de los miembros del Comité de Igualdad y la Comisionada de Igualdad)

Fdo.: \_\_\_\_\_ (nombre y firma de los miembros del equipo directivo)

### **Anexo 3. Modelo Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en CERMI**

D./Dña. (INDICAR NOMBRE COMPLETO), habiendo sido designado/a por CERMI, para intervenir en el procedimiento de la recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral de CERMI, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesta su compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, re-



sueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_

## **Anexo 4. Protocolo de acompañamiento a las personas Trans en el entorno laboral del CERMI**

### **1. Primer contacto**

Cuando una persona trans del equipo humano del CERMI notifique su situación y/o solicite acompañamiento, se procederá de la siguiente forma:

- **Designación de persona de referencia:** se asignará a la persona trabajadora una persona de referencia perteneciente al Comité de Igualdad del CERMI.
- **Reunión inicial confidencial:** la persona de referencia asignada establecerá una reunión privada con la persona trans para:
  - o Escuchar sus necesidades y preocupaciones.
  - o Asegurar la confidencialidad de la información compartida.
  - o Acordar cómo se procederá en cuanto a la comunicación de su identidad de género (nombre, pronombres, etc.).

### **2. Plan de acompañamiento personalizado**

Después de la reunión inicial, la persona de referencia desarrollará junto a la persona trabajadora un plan de acompañamiento personalizado que podrá incluir:



- Cambios en documentación y comunicación interna (en función del caso):
  - o Actualización del nombre y pronombres en todos los sistemas internos (correo electrónico, directorios, etc.), respetando la confidencialidad si así se solicita.
  - o Orientación al personal relevante sobre el uso adecuado del nombre y pronombres de la persona trans.
  - o Si la persona trabajadora lo desea, definir cuándo y cómo se comunicará su cambio de nombre y/o género al equipo y a la organización, siempre respetando sus tiempos y preferencias.
  
- Medidas de apoyo laboral:
  - o Flexibilidad horaria para que la persona pueda asistir a citas médicas relacionadas con su proceso de transición (terapia, consultas médicas, cirugías, etc.).
  - o Ajuste temporal de la carga de trabajo durante el proceso de transición médica o psicológica.
  
- Acciones de formación y sensibilización destinados a toda la plantilla y equipo directo del CERMI, fomentando un ambiente inclusivo y respetuoso mediante la sensibilización del personal con especial énfasis en la prevención de situaciones de acoso y discriminación.

## **2.1. Aplicación íntegra y transversal del procedimiento sobre la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el entorno laboral del CERMI**

Dentro del protocolo de acompañamiento a las personas trans, se aplicarán de manera íntegra todas las medidas recogidas en el Procedimiento de Atención del Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI+ en el Entorno Laboral de CERMI. Esto incluye la activación de mecanismos de protección, investigación y sanción ante cualquier acto de acoso o violencia, así como la disposición de recursos de apoyo psicológico y legal para la persona afectada. El protocolo garantizará que la persona trans cuente con un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso, abordando de manera inmediata y efectiva cualquier situación de discriminación o violencia que pueda surgir.







# PREVENCIÓN Y RESPUESTA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA HACIA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL DEL CERMI



Esta publicación reproduce el protocolo de procedimiento sobre prevención y respuesta contra el acoso y la violencia hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), adoptado por esta entidad social a fin de generar entornos laborales inclusivos y promover la diversidad en su estructura organizativa y en su funcionamiento y procesos.

De carácter voluntario, como compromiso de la plataforma cívica, ya que el mandato legal no afecta al CERMI, al ser una organización que está lejos de alcanzar una plantilla de 50 personas, que es el mínimo para que resulte obligatorio.

Siguiendo los directrices legales, el plan articula medidas preventivas y correctivas contra la discriminación, fomentando una participación más activa de las personas LGTBI+ en todos los aspectos de la vida de la organización y en las esferas externas de relación e interacción.

El objetivo del protocolo es que sea una herramienta que permita identificar, prevenir y abordar cualquier situación que vulnere los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito profesional y de trabajo.

De esta manera, el CERMI amplía sus otras iniciativas estratégicas que viene desarrollando, como el Plan de Igualdad, su Código Ético o el Plan de Bienestar Mental, entre otros, que buscan mejorar el entorno laboral para los segmentos más expuestos.

Con el apoyo de:



Acceso digital:

