DONTE GROUP

Protocolo Contra el Acoso y la Discriminación LGTBI

(Prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales)

(Compliance)

Versión 1

(7 de junio de 2024)

- **Destinatarios**

Todas las personas que, sin excepción, estén vinculadas a Global Mensa, S.L. y sus sociedades dependientes[1], **en adelante** "**DONTE GROUP**", con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil.

- **Aprobaciones**

Órgano de gobierno[2]	Entidad	Fecha	Fecha de documento que se deroga
Organo de Vigilancia	**DONTE GROUP, S.L.U.**	**07.06.2024**	-

- **Control de cambios**

Elaborado por	**-**
Área	**-**
Modificaciones	**-**

- **Control de versiones**

Registro de Versiones					
Versión	**1**	-	-	-	-
Fecha	**07.06.2024**	-	-	-	-

Este documento ha sido elaborado por DONTE GROUP en el marco del desarrollo de sus políticas internas. Queda prohibida su reproducción y divulgación, excepto para el uso que se especifica en su propio contenido.

[1] Global Mensa es matriz de DONTE GROUP, S.L.U. y sociedades dependientes (**definidas en algún caso como la "empresa" a los efectos necesarios en este documento)** y comprende, a los solos efectos de este documento, las marcas Vitaldent, SMYsecret y MAEX.

[2] Se entiende por Consejo u Órgano de Administración: órgano o conjunto de órganos de gobierno de una empresa que son responsables de la supervisión y gestión del negocio al más alto nivel y de la implantación del sistema de Compliance.

Contenido

1 Introducción 4
2 Marco legal 4
3 Objeto 5
4 Ámbito de aplicación 5
5 Definiciones y características 5
6 Medidas preventivas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI 6
7 Procedimiento de actuación, Denuncia 7
8 Comisión instructora 9
9 Determinación de grados sancionadores 10
10 Determinación de medidas 10
11 Aprobación y revisión 11
Anexo 1 Modelo de queja o denuncia 13
Anexo 2 Glosario 14

1 Introducción [3]

1.1 En el marco de nuestro propósito como interventores relevantes en los principios de un estado social y abierto, uno de los focos importantes es la defensa de la dignidad, la salvaguarda de la moral de las personas y la no discriminación.

1.2 La legislación, en línea con la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha incorporado la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI.

1.3 En todo sentido, el acoso es y conlleva un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas, por ello, enfocado a las relaciones laborales, precisa que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer una normativa en **DONTE GROUP** para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

1.4 Es un compromiso global nuestro, de todos y todas, personas y empresas relacionadas con **DONTE GROUP**, prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan manifestarse (en adelante, también definido como "acoso discriminatorio").

1.5 Por tanto, tenemos la responsabilidad de desarrollar nuestra actividad en un entorno laboral libre de acoso y de reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente Protocolo.

2 Marco legal

2.1 Este Protocolo tiene su base legal en la Ley 4/2023 de 28 de febrero[4] para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

2.2 En particular, su artículo 15. "Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas", dice:

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

2.3 Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es 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.

2.4 El **Anexo 2** adjunto incluye un glosario de términos relacionados con el contenido de este Protocolo.

---

[3] El uso en este documento del masculino o femenino referido a personas hace referencia a las personas físicas, sin distinción de género e identidad sexual.

[4] El contenido y alcance de estas medidas sigue pendiente de desarrollo reglamentario, no existiendo consenso entre los operadores jurídicos en si resulta exigible hasta que dicho desarrollo se produzca. A pesar de ello, y dada la incertidumbre sobre esta cuestión, DONTE GROUP implanta, mediante este Protocolo, medidas de prevención y actuación frente al acoso de este colectivo, lo que podría exigir la revisión y actualización del mismo en caso de que el desarrollo reglamentario de la Ley diera lugar a ello.

3 Objeto

3.1 El objetivo del presente protocolo es el dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en **DONTE GROUP**, estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias relacionadas que puedan presentarse.

3.2 Este Protocolo, por tanto, establece las normas de conducta y el procedimiento a seguir para prevenir, evitar, gestionar y solucionar, en su caso, conductas relacionadas.

4 Ámbito de aplicación

4.1 Este Procedimiento resulta de aplicación a todas las personas que, sin excepción, vinculadas a **DONTE GROUP** con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil.

4.2 Así mismo se aplicará a las personas que tengan relación con **DONTE GROUP**, en razón de otras vinculaciones: pacientes, proveedores o servicios externos.

4.3 Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del Protocolo y, en ningún caso se establecerán relaciones con aquellas personas físicas o jurídicas que, aun mostrando su interés por adherirse a nuestro Protocolo, incumplan en su seno los principios de este.

5 Definiciones y características

5.1 **DONTE GROUP** define, en consonancia con la ley, el acoso LGTBIfóbico como 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, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5.2 **Discriminación directa:**

Situación en que se encuentra una persona (o personas) que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable, por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

5.3 **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 e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5.4 **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 12 de julio[5], para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

[5] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589

5.5 Acoso contra la dignidad:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas 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.

5.6 Discriminación por asociación:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en el 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.

5.7 Discriminación por error:

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

5.8 Represalia Discriminatoria:

5.8.1 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.

5.8.2 En este sentido, en cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

5.9 Según el sujeto activo, se pueden distinguir tres tipos de acoso:

5.9.1 Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

5.9.2 Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

5.9.3 Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

5.10 También podrán considerarse constitutivas de acoso discriminatorio, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendido como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

6 Medidas preventivas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI

6.1 Visibilizar

El compromiso de **DONTE GROUP** con la diversidad, implicando a todos los niveles de dirección para que continúen siendo un elemento colaborador y de transformación.

6.2 Difundir

La información sobre campañas institucionales (día 17 de mayo, Día Internacional contra la lgtbifóbia y día 28 de junio, Día del Orgullo LGTBI).

6.3 Concienciación

Interna sobre las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y este Protocolo de actuación frente al acoso.

6.4 Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla

A través de cursos de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual.

6.5 Ofrecer

Formación y comunicación del Protocolo y actuaciones de **DONTE GROUP** sobre el contenido de este, que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

7 Procedimiento de actuación, Denuncia

7.1 Sujetos activos:

7.1.1 Quien puede presentar una denuncia o queja:

7.1.1.1 Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

7.1.1.2 Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

7.1.1.3 El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.

7.1.1.4 Las personas receptoras de directrices que conlleven la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

7.1.2 **DONTE GROUP** ha habilitado un canal confidencial cuyo acceso es exclusivo para la Comisión Instructora:

espaciolibredelgtbifobia@dontegroup.com

7.1.3 No obstante, la persona denunciante podrá dirigirse libremente a quien considere oportuno, generando. en todo caso. a la persona receptora, la obligación de remitirlo a la Comisión Instructora para su instrucción.

7.1.4 En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia. Es decir, las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas.

7.1.5 **DONTE GROUP** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

7.1.6 Deberá seguirse el modelo adjunto como **Anexo 1.**

7.2 Procedimiento informal

7.2.1 Si la persona denunciante así lo estima oportuno y expresamente decide, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es

posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

7.2.2 Si el procedimiento informal no da resultados o la persona denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

7.3 Procedimiento formal. Apertura de expediente (fase preliminar)

7.4 El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia a través de los medios especificados en este Protocolo, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera ser o haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este Protocolo o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

7.5 Recibida la denuncia, la Comisión instructora comenzará su actuación.

7.6 El rol de **DONTE GROUP** en estas actuaciones previas se limita a, en su caso, ser receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que **DONTE GROUP** está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la Comisión Instructora.

7.7 En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación estará sujeta a los plazos que más adelante se detallan, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

7.8 Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la Comisión Instructora y, excepcionalmente, la dirección de RRHH de **DONTE GROUP**.

7.9 **Procedimiento instructor**: Una vez recibida la denuncia se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

7.9.1 Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas.

7.9.2 Recabar la información que se considere necesaria sobre el supuesto de acoso.

7.9.3 Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.

7.9.4 Determinar las pruebas que se practicarán.

7.9.5 Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.

7.9.6 Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, las cuales podrán ser grabadas, con el consentimiento de las partes intervinientes y a los exclusivos efectos de prueba, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

7.10 Finalización y resolución (fase final)

7.10.1 Finalizada la instrucción, la Comisión Instructora debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

7.10.1.1 Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.

7.10.1.2 Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

7.10.2 La resolución se comunicará por escrito al denunciante y, si tuviera como consecuencia un cambio en sus funciones, será igualmente informada la persona responsable del o los departamentos afectados, siendo efectiva desde la fecha de recepción de esta.

7.10.3 La resolución adoptada también será comunicada a la/s persona/s denunciada/s.

7.10.4 La Comisión Instructora se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del Protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del Protocolo como de las políticas de igualdad en **DONTE GROUP**.

7.10.5 En el caso de que la Comisión Instructora tuviese duda sobre los efectos y/o la conclusión o estimase que su relevancia pudiera ser significativa, lo remitirá al Órgano de Vigilancia para su resolución.

7.11 Plazos de actuación tras la presentación de queja o denuncia

Actuación (fases)	Plazos máximos
a) Reunión de la Comisión Instructora del protocolo de acoso	5 días laborables desde la recepción de la queja
b) Fase preliminar (potestativa)	7 días laborables
c) Expediente informativo	10 días laborables prorrogables por otros 3
d) Resolución del expediente de acoso	3 días laborables
e) Seguimiento	30 días naturales

8 Comisión instructora

8.1 Se conformará ante cada denuncia por:

8.1.1 La persona responsable de Sostenibilidad en DONTE GROUP.

8.1.2 La persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales en DONTE GROUP y

8.1.3 Una persona miembro del Órgano de Vigilancia

8.2 Incompatibilidades:

8.2.1 Las personas integrantes de la Comisión Instructora quedarán excluidas en el caso de tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

8.2.2 Si una persona integrante es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

8.3 La composición de la Comisión Instructora se basa en la experiencia y responsabilidad de sus miembros.

8.4 La Comisión Instructora actuará siempre 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.

9 Determinación de grados sancionadores

9.1 Falta leve

El uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

9.2 Falta grave

9.2.1 La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

9.2.2 Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia por acoso discriminatorio o contra una persona que haya colaborado en la investigación.

9.2.3 Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación.

9.3 Falta muy grave

9.3.1 La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

9.3.2 Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.

9.3.3 El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal.

9.3.4 La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal

9.3.5 Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso discriminatorio.

9.3.6 Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.

9.3.7 Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.

9.3.8 Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.

10 Determinación de medidas

10.1 Recibida la queja o denuncia o, en su caso, finalizada la instrucción, la Comisión Instructora debe redactar un informe concluyente sobre el presunto acoso investigado en el que

indicará las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a **DONTE GROUP** a que adopte las medidas correspondientes.

10.2 Cautelares

10.2.1 En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea la formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión Instructora debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional ...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

10.2.2 Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

10.2.3 En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

10.3 Medidas disciplinarias

10.3.1 Sobre la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación.

10.3.2 En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.

10.3.3 Las sanciones por aplicar estarán en consonancia, en su caso, con las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

10.4 Cierre (archivo) del expediente

10.4.1 Si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este Protocolo.

10.4.2 Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

11 Aprobación y revisión

11.1 Este Protocolo ha sido elaborado por el Órgano de Vigilancia de **DONTE GROUP** y expresa y refleja el acuerdo, entre la empresa y sus representantes sindicales.

11.2 En su contenido quedan establecidas las medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantizar los derechos de las personas LGTBI, y se materializan de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y, a la

espera de su desarrollo reglamentario, se produce con total conformidad entre las partes, habiendo acordado estas de manera concluyente y clara las siguientes consideraciones:

11.2.1 La empresa cuenta con un Plan de Igualdad que se llevó a cabo al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, para revisar y adaptar los planes de igualdad a los requisitos fijados en dicho reglamento, toda vez que dicha norma instaba la adaptación de los Planes de Igualdad.

11.2.2 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, obliga, a implantar medidas para alcanzar su igualdad real y efectiva, así como, a instaurar un protocolo de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

11.2.3 Ambas partes acordaron, formalizar un protocolo de actuación respetando lo dispuesto en la ley 4/2023, junto con las medidas a implantar para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantizar los derechos de las personas LGTBI.

11.2.4 De igual modo, las partes entienden que no resulta necesaria la inscripción en el registro de dichas medidas, ni una nueva adaptación de las mismas al Plan de Igualdad vigente en la empresa, sin perjuicio, que las medidas y el protocolo se inserten en la página web de la empresa y se publicite por parte de los representantes de los trabajadores, tanto en los lugares donde insertan su actividad informativa sindical, así como a través de información dirigida a las personas trabajadoras de la empresa.

11.2.5 Mediante dichas actuaciones, se cumple con lo dispuesto en el artículo 15 de la ley 4/2023, y demás artículos establecidos, a la espera del ulterior desarrollo reglamentario, que podrá modificar o ampliar lo recogido en la citada ley.

11.3 Este Procedimiento debe mantenerse actualizado, y para ello debe revisarse de forma ordinaria anualmente, y de forma extraordinaria, cada vez que se produzcan variaciones en la legislación aplicable.

11.4 Cualquier modificación de este Procedimiento está sujeta a la aprobación previa del Órgano de Vigilancia, de la empresa y sus representantes sindicales.

Representante sindical	**Representante de RRHH de la empresa**	**Representante del Órgano de Vigilancia**
DNI, Nombre y apellidos		
Fecha y firma		

Anexo 1 Modelo de queja o denuncia

1. Persona que informa de los hechos

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:	
Apellidos:	
DNI:	
Puesto:	
Tipo contrato/ vinculación laboral: Teléfono:	
Email:	
Domicilio (email) a efectos de notificaciones	

3. Datos de la persona agresora

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

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible

5. En su caso, testigos y/o pruebas

6. 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

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo.

Anexo 2 Glosario

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino esta empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomo- sexualidad (o sexualidad postmoderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de estas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero

también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradual- mente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

LGTBI fobia: La LGTBI fobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales. **Sus diferentes manifestaciones**:

> **Heterosexismo** (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriar- cal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la inter- sexualidad o a las personas intersexuales.

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

Hay diferentes grados de LGTBI fobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

LGTBI fobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables

LGTBI fobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.

LGTBI fobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBI fobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

Cláusula de Protección de Datos de DONTE GROUP:

De conformidad con lo establecido en el Reglamento Europeo 2016/679 (UE) de Protección de Datos de Carácter Personal, y demás normativa estatal vigente en materia de Protección de Datos, las personas firmantes consienten expresamente que sus datos sean tratados con la finalidad de tramitar el presente Protocolo y para su control y cumplimiento de los procedimientos relacionados.

Podrá ejercitar en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación de su tratamiento o la portabilidad respecto de sus datos personales, en los términos previstos legalmente, dirigiéndose por escrito a la dirección lopd@DONTE GROUP.com, y acompañando fotocopia de su DNI o documento oficial acreditativo de su identidad.