



Cigarral de las Mercedes

PROTOCOLO DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

ÍNDICE

1. Declaración de principios.
2. Ámbito de aplicación.
3. Definiciones.
4. Medidas de prevención.
5. La reclamación o denuncia de la situación de acoso.
6. Procedimiento de actuación.
 - a. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - i. 6.2.- Principios rectores y garantías del procedimiento.
 - ii. 6.3 Intervinientes.
 - iii. 6.4.- Desarrollo del procedimiento.
7. Tipificación
 - a. Circunstancias agravantes.
8. Seguimiento y evaluación del protocolo.
9. Disposiciones finales.

ANEXO I: Glosario

ANEXO II: LGTBIfobia

ANEXO III: Solicitud de inicio del procedimiento formal

ANEXO IV: Consentimiento

1. Declaración de Principios.

En el marco de la Constitución española, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral, así como el principio de igualdad y no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, son derechos fundamentales.

A nivel de la Unión Europea, se ha establecido un sólido marco legal para la protección de las trabajadoras y los trabajadores frente a la discriminación por orientación sexual. En este sentido, existen dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros:

- **Directiva 2000/78/CE:** Marco para la igualdad de trato en el empleo, que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación.
- **Directiva 2006/54/CE:** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo, prohibiendo cualquier forma de discriminación en este ámbito.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores establece expresamente el derecho al respeto a la intimidad y a la dignidad de toda persona trabajadora. En este sentido, garantiza la protección frente a ofensas verbales o físicas de carácter sexual y frente al acoso motivado por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En virtud de lo anterior, LLEIDA S.L., junto con la representación legal de la plantilla, suscribe el presente protocolo con el firme compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ninguna práctica discriminatoria considerada acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. En consecuencia, cualquier conducta de esta naturaleza queda expresamente prohibida.

Para garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de todas las personas que integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a abordar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse. En tales casos, la empresa ejercerá plenamente sus poderes directivos y disciplinarios para erradicar estas prácticas.

Asimismo, dado que pueden darse casos de doble acoso que afecten a personas lesbianas, transexuales o bisexuales, este protocolo está vinculado al **Protocolo frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**. Ambos documentos se complementan y comparten una estructura organizativa común en sus comisiones, evitando duplicidades en la gestión de estos casos.

2. **Ámbito de Aplicación**

1. Las disposiciones de este protocolo serán aplicables a todas las personas que desempeñen su labor en LLEIDA S.L., independientemente del vínculo jurídico que mantengan con la empresa. En consecuencia, su aplicación se extiende no solo a la plantilla laboral, sino también a cualquier otro personal con una relación asimilable, siempre que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. Asimismo, este protocolo se aplicará a las trabajadoras y trabajadores de las empresas subcontratadas por LLEIDA S.L., siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas establecida en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en LLEIDA S.L. y en sus funciones resulte implicado personal de la empresa.
3. De igual manera, este protocolo también será de aplicación a aquellas personas que, sin formar parte de LLEIDA S.L., mantienen una relación laboral o profesional con la empresa. Esto incluye a clientes/as, proveedores/as y personas que soliciten un puesto de trabajo.
4. En los casos en que se vea implicado personal ajeno a LLEIDA S.L., se informará del suceso a la empresa correspondiente, para que esta adopte las medidas que considere oportunas.
5. Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo cualquier persona comprendida en los apartados 1 y 2 cuya relación con LLEIDA S.L. haya finalizado, bajo cualquier forma jurídica, siempre que invoque este procedimiento en un plazo máximo de tres meses desde la fecha en que concluyó dicha relación.

3. **Definiciones**

Se considerará acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género cualquier comportamiento basado en estos aspectos que tenga la finalidad o el efecto de atentar contra la dignidad, la integridad física o psíquica de una persona, o que genere un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Este tipo de conducta será considerada una forma de discriminación.

A continuación, se detallan las principales formas de discriminación:

- **Discriminación directa:** Se produce cuando una persona es, ha sido, o puede ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga, debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- **Discriminación indirecta:** Se da cuando una disposición, criterio, interpretación o práctica aparentemente neutros generan una desventaja particular para personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales, en comparación con aquellas que no lo son.
- **Orden de discriminar:** Cualquier instrucción que implique la discriminación, ya sea directa o indirecta, basada en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- **Represalia discriminatoria:** Trato adverso o cualquier efecto negativo que se ejerce contra una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso (de cualquier tipo) con el objetivo de prevenir, reducir o denunciar una situación de discriminación o acoso.

Tipos de acoso según el sujeto activo

El acoso puede clasificarse en función de la relación jerárquica entre la persona que lo ejerce y la víctima:

- **Acoso descendente:** Se da cuando el agresor o agresora tiene un rango jerárquico superior a la víctima (por ejemplo, de un/a jefe/a a un/a subordinado/a).
- **Acoso ascendente:** Ocurre cuando la persona que acosa se encuentra en un nivel jerárquico inferior al de la víctima (por ejemplo, de un/a subordinado/a a su jefe/a).
- **Acoso horizontal:** Se presenta cuando el acoso ocurre entre personas del mismo nivel jerárquico dentro de la organización (de compañero/a a compañero/a).

4. Medidas de Prevención

Con el objetivo de prevenir el acoso o cualquier situación que pueda ser constitutiva de acoso, se implementarán las siguientes medidas:

- **Divulgación y comunicación del protocolo.**

Se garantizará que toda la plantilla tenga acceso a este protocolo, asegurando su difusión efectiva. A su vez, el protocolo será entregado a cada nuevo miembro del personal en el momento de su incorporación a la empresa.

- **Formación en prevención y actuación frente al acoso.**

La prevención, detección y erradicación de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se integrarán dentro del programa de formación de la empresa.

- **Participación activa de la representación de la plantilla.**

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras deberá participar activamente en la promoción y apoyo de acuerdos de sensibilización para prevenir el acoso.

- **Fomento de un entorno laboral basado en el respeto.**

Se promoverá un ambiente de trabajo donde impere el respeto, la igualdad de trato, la dignidad y el desarrollo libre de la personalidad de cada persona trabajadora.

- **Facilitación de la integración del personal de nuevo ingreso**

Se adoptarán medidas para evitar situaciones de aislamiento del personal recientemente incorporado. La empresa realizará un seguimiento continuo más allá del proceso inicial de acogida, considerando las circunstancias personales y culturales del trabajador o trabajadora para favorecer su integración.

- **Prohibición expresa de conductas y manifestaciones contrarias a los principios de igualdad y respeto**

Se prohíben expresamente insinuaciones, comentarios, actitudes o manifestaciones contrarias a los principios de respeto e igualdad. Se deberán eliminar de los espacios de trabajo cualquier imagen, cartel, publicidad u otro contenido que promueva o incite a la LGTBIfobia.

- **Actuación inmediata ante la detección de conductas no admitidas**

En caso de que se detecten comportamientos inaceptables en un colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa informará de inmediato al responsable del mismo. Se le comunicará la situación detectada, las obligaciones a cumplir y las consecuencias del incumplimiento, se procederá a activar el protocolo correspondiente para abordar la situación.

- **Garantía de privacidad en espacios públicos**

Se garantizará la privacidad y el respeto en todos los espacios compartidos, incluyendo baños, duchas y vestuarios.

5. Reclamación o denuncia de la situación de acoso

5.1. Legitimación para la presentación de la reclamación o denuncia.

Podrán presentar una reclamación o denuncia, según lo establecido en el presente protocolo:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este caso, el órgano receptor de la reclamación deberá solicitar la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida antes de continuar con el procedimiento.
- c) Las organizaciones sindicales con representación en LLEIDA S.L., siempre que cuenten con el consentimiento expreso y escrito de la persona afectada.
- d) Cualquier persona que reciba instrucciones que impliquen discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

5.2. Asistencia a las partes implicadas.

LLEIDA S.L. proporcionará la asistencia necesaria a todas las partes involucradas en reclamaciones o denuncias por acoso, asegurando un procedimiento justo y garantizando la protección de los derechos de las personas afectadas.

5.3. Presentación de la reclamación o denuncia.

Todas las reclamaciones o denuncias deberán formalizarse por escrito, utilizando el formulario anexo y firmadas por la persona u organización que las presenta.

5.4. Destinatario de la comunicación.

La comunicación deberá dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

5.5. Medidas de apoyo a la víctima.

LLEIDA S.L. pondrá a disposición de la víctima, de manera inmediata y en caso necesario, apoyo médico y psicológico, ya sea a través de medios propios o mediante recursos externos.

6. Procedimiento de actuación

6.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

a) Composición.

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género estará integrada por un máximo de cuatro personas, elegidas entre los miembros de la Comisión de Igualdad, garantizando una representación paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla. Asimismo, se designará un número igual de miembros suplentes, asegurando también la paridad.

Si la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no pudiera constituirse debido a la falta de personal o a la inexistencia de una Comisión de Igualdad, la empresa y la representación legal

de la plantilla podrán designar a otras personas como miembros de esta Comisión, respetando siempre el criterio de paridad. Para su nombramiento, será requisito indispensable contar con formación en igualdad y, en particular, en prevención, tratamiento y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Formación.

Para formar parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, ya sea como miembro titular o suplente, será obligatorio contar con formación específica en igualdad. Esta formación deberá incluir al menos diez horas presenciales y abordar, de manera específica, el tratamiento, la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

c) Incompatibilidades.

Si en un procedimiento determinado alguna de las personas implicadas (denunciante o denunciado/a) tuviera una relación de parentesco, ya sea por afinidad o consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad con algún miembro de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicho miembro quedará automáticamente inhabilitado para intervenir en ese caso, siendo sustituido por la persona suplente previamente designada. Esta misma regla se aplicará si la persona afectada pertenece al mismo departamento o área de trabajo que alguna de las partes involucradas en el procedimiento.

Si una persona integrante de la Comisión es denunciada o actúa como denunciante en un procedimiento, quedará inhabilitada para intervenir en cualquier otro caso hasta que se resuelva completamente su propio proceso.

La incompatibilidad para actuar en un procedimiento concreto podrá ser alegada por la persona afectada, por cualquier otro miembro de la Comisión o por cualquiera de las partes involucradas en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio o la Comisión de Igualdad, tras escuchar a las partes, resolverá la cuestión conforme a su mejor criterio.

d) Funciones de la Comisión

- Brindar apoyo, asesoramiento y orientación a las víctimas.
- Recibir y gestionar denuncias por acoso.
- Investigar las denuncias con acceso a la información relevante y a las dependencias necesarias.
- Recomendar medidas cautelares.
- Elaborar informes de conclusiones con propuestas de acción.

- Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas.
- Garantizar el cumplimiento del protocolo.

6.2.- Principios Rectores y Garantías del Procedimiento

a) Respeto y protección a las personas:

El procedimiento debe garantizar la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todas las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con absoluto respeto hacia las partes implicadas, asegurando que ninguna de ellas reciba un trato desfavorable por este motivo. Las personas involucradas podrán contar con la asistencia de un/a representante o asesor/a en cualquier fase del procedimiento, si así lo solicitan.

b) Confidencialidad:

Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de mantener una estricta confidencialidad. No podrán divulgar ni transmitir información sobre el contenido de las denuncias en investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género informará expresamente a todas las partes sobre esta obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad:

Las investigaciones y resoluciones deben realizarse sin demoras indebidas, procurando completar el procedimiento en el menor tiempo posible, sin comprometer las garantías legales de las partes involucradas.

d) Contradicción:

El procedimiento asegurará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las partes. Se fomentará la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos con total objetividad y buena fe.

e) Restitución de las víctimas:

Si se determina que el acoso ha afectado las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituir dichas condiciones si la persona afectada así lo solicita.

f) Protección de la salud de las víctimas:

La dirección de la empresa, de oficio o a petición de la Comisión de Atención al Acoso, de sus miembros o de la propia víctima, adoptará las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud de la persona afectada. Estas medidas podrán

incluir asistencia psicológica, medidas de protección y cualquier otra acción que facilite su plena recuperación. Todas las medidas deberán contar con el consentimiento de la víctima y ser comunicadas a la Comisión de Atención al Acoso para su registro en el expediente.

g) Prohibición de represalias:

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de represalia contra quienes presenten una denuncia, actúen como testigos o colaboren en la investigación de un caso de acoso.

h) Garantías jurídicas:

Si, una vez finalizado el procedimiento, se acredita la existencia de acoso, la empresa deberá brindar asistencia jurídica a la víctima en caso de que la persona acosadora emprenda acciones legales contra ella o contra otras personas involucradas en la investigación.

i) Seguro:

La dirección de la empresa suscribirá una póliza de seguro para cubrir la eventual responsabilidad civil de las personas integrantes de la Comisión de Atención al Acoso.

6.3.- Intervinientes

En este procedimiento intervienen:

- **Persona denunciante:** Quien presenta la denuncia tras conocer los hechos.
- **Víctima:** La persona que ha sufrido o sufre la conducta de acoso, que puede o no coincidir con la persona denunciante.
- **Comisión de Atención al Acoso:** Órgano encargado de investigar la denuncia y proponer medidas.
- **Dirección de la empresa:** Responsable de adoptar las medidas propuestas por la Comisión.

6.4.- Desarrollo del Procedimiento

Existen dos procedimientos alternativos para la persona denunciante, sin perjuicio del uso de vías administrativas, judiciales u otras que estime oportunas.

6.4.1.- Medidas cautelares

Si existen indicios suficientes de acoso, la Comisión de Atención al Acoso deberá solicitar medidas cautelares, como la separación de la víctima y la persona denunciada, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina o movilidad funcional. Estas medidas no podrán suponer perjuicio para la víctima ni

modificaciones sustanciales en sus condiciones laborales. Si se determina un cambio de puesto, la víctima decidirá si lo asume ella o la persona denunciada.

6.4.2.- Procedimiento informal

La persona denunciante puede optar por una resolución informal. En este caso, puede comunicar la situación a un/a asesor/a de la Comisión, quien la informará sobre sus derechos y opciones. Si la persona afectada ratifica la denuncia, el asesor/a se entrevistará con ambas partes en un plazo de dos días laborables. En un máximo de siete días laborables, se levantará un acta con las conclusiones:

- **Acuerdo entre las partes:** Se adopta una solución y se cierra el proceso.
- **Sin acuerdo:** Se da paso al procedimiento formal.

6.4.3.- Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no resuelve el caso, se iniciará el procedimiento formal mediante un escrito dirigido a la Comisión, incluyendo la identificación de las partes y una descripción detallada de los hechos. La Comisión dispondrá de dos días hábiles para reunirse e iniciar la investigación.

El procedimiento incluirá entrevistas, recopilación de pruebas y garantía de confidencialidad. Se aplicará la inversión de la carga de la prueba, según lo dispuesto en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011.

Finalizada la investigación, la Comisión emitirá un informe recomendando:

- **Sanción a la persona acosadora**, incluyendo medidas disciplinarias y garantizando que la víctima pueda permanecer en su puesto si así lo desea.
- **Cierre del expediente**, si no se acredita acoso, asegurando que la denuncia se realizó de buena fe.

La fase de instrucción y redacción del informe tendrá una duración máxima de 15 días hábiles.

6.4.4.- Medidas complementarias

Si se confirma la existencia de acoso, podrán adoptarse medidas adicionales como apoyo psicológico, modificaciones laborales con consentimiento de la víctima, vigilancia en su protección y refuerzo de los estándares éticos de la empresa.

7- Tipificación

Se considerará falta leve el uso de lenguaje que pueda resultar ofensivo o discriminatorio por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta conducta elevará su calificación a falta grave o muy grave, dependiendo de la persistencia y el impacto de los actos.

El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras, será considerado falta grave o muy grave, en función de las circunstancias específicas del caso.

La vulneración de la confidencialidad en relación con los permisos concedidos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se calificará como falta muy grave.

Asimismo, se considerará falta muy grave cualquier conducta de represalia contra una persona que haya presentado una queja o denuncia interna por acoso relacionado con la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. También será falta muy grave tomar represalias contra quienes hayan colaborado en la investigación de los hechos.

Las sanciones aplicables serán las establecidas en el Convenio Colectivo o en la normativa vigente correspondiente, de acuerdo con la tipificación de las faltas leves, graves y muy graves.

7.1. Circunstancias agravantes

Para valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones correspondientes, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes:

- **Reincidencia:** Que la persona denunciada haya cometido previamente actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- **Vulnerabilidad de la víctima:** Cuando la persona afectada presente alguna discapacidad física, psíquica o sensorial.
- **Impacto psicológico:** Si la víctima ha sufrido graves alteraciones psicológicas, debidamente acreditadas por un profesional médico.
- **Situación contractual:** Cuando la víctima se encuentre en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal, lo que puede aumentar su indefensión.
- **Acoso en procesos de selección:** Si el acoso ocurre durante el proceso de selección de personal, afectando el acceso al empleo.
- **Presiones y represalias:** Si se ejercen coacciones, presiones o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el fin de obstaculizar la investigación.
- **Acoso descendente:** Cuando el acoso provenga de una persona con posición jerárquica superior dentro de la organización.
- **Órdenes de acoso:** Si la conducta de acoso se produce bajo instrucciones directas de una tercera persona.

- **Periodo electoral:** Si el acoso ocurre durante las elecciones a la representación legal de la plantilla, lo que puede influir en la libertad de participación y representación sindical.

8- Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género es la encargada de supervisar y evaluar la aplicación de este protocolo. Para ello, deberá llevar a cabo las siguientes funciones:

1. Revisión anual de casos y elaboración de informe

- La Comisión se reunirá al menos una vez al año para analizar las denuncias de acoso registradas en el ámbito de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Como resultado de esta revisión, elaborará un informe detallado de sus actuaciones, que deberá ser presentado a la dirección de la empresa y, si procede, a la Comisión de Igualdad y a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).
- Dicho informe será comunicado a toda la plantilla, garantizando en todo momento el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas involucradas.

2. Evaluación y actualización del protocolo

- La Comisión elaborará un informe anual en el que analizará la eficacia del protocolo y el cumplimiento de las medidas de confidencialidad.
- En caso de considerarse necesario, propondrá modificaciones para mejorar su aplicación y garantizar una mayor protección de las personas afectadas.

9- Disposiciones finales

Primera. La aplicación de este protocolo no limita ni excluye la posibilidad de emprender otras acciones legales que correspondan en cada caso, ya sean administrativas, sociales, civiles o penales, para exigir las responsabilidades oportunas.

Segunda. La dirección de Recursos Humanos, así como la representación legal y sindical de la plantilla, deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que lo requieran. Esto incluye orientación sobre el contenido del protocolo y las vías de resolución en situaciones de acoso.

Tercera. El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento. Su vigencia será de 4 años, comprometiéndose la empresa a realizar una revisión de su funcionamiento al finalizar dicho período.

ANEXO I

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 pomosexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omnisexualitat, 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 las mismas, 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 sexual ni la identidad sexual. 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 sexual ni la identidad sexual. 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 gradualmente, 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, ...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

ANEXO II

LGTBIfobia

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 patriarcal 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 intersexualidad 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.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualitat 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.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, 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.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la **LGTBIfobia institucional**, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

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

LGTBIfobia 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.

LGTBIfobia 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.

LGTBIfobia 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.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

ANEXO III

Solicitud de inicio del procedimiento formal

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante:

Persona afectada:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Fecha versión: Marzo 2025

Este documento es propiedad de LLEIDA S.L.

Queda prohibida su reproducción total o parcial, sin autorización expresa y escrita de la empresa. La documentación vigente se encuentra publicada en la página web.