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

SIENA EDUCACIÓN

2024

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 4

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 6

4. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO 7

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 8

5.1.-Fase preliminar o procedimiento informal 8

5.2.-Procedimiento formal 10

5.3.-Comisión Instructora 13

6. RESOLUCIÓN Y MEDIDAS CORRECTORAS 15

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN 17

8. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO 18

ANEXOS 19

A.1.-Modelo de queja o denuncia 20

A.2.-Definiciones. 22

A.3.-Recursos y contactos de apoyo para víctimas de acoso 24

1. INTRODUCCIÓN

Siena Educación, S.A. en adelante SIENA EDUACIÓN, comprometida con la defensa de los derechos humanos, la igualdad de trato y la no discriminación, establece el presente protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Este documento tiene como finalidad prevenir cualquier conducta LGTBIfóbica en el entorno laboral, garantizar la protección de las personas afectadas y ofrecer un procedimiento claro, confidencial y eficaz para actuar ante posibles situaciones de acoso o discriminación, reafirmando así nuestro compromiso con un espacio de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas.

2. Declaración de Principios

SIENA EDUCACIÓN reafirma su compromiso con la defensa de la dignidad y la protección de la integridad física, psicológica y moral de todas las personas. La igualdad de trato y la no discriminación constituyen principios fundamentales recogidos en la legislación europea y española, situándose como ejes esenciales de una convivencia justa e inclusiva.

España ha avanzado en el reconocimiento y protección de los derechos del colectivo LGTBI mediante la aprobación de 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. Esta norma establece el deber de las organizaciones, públicas y privadas, de promover entornos seguros, respetuosos e inclusivos, adoptando medidas eficaces para prevenir, detectar y actuar frente a cualquier manifestación de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

En este contexto, SIENA EDUCACIÓN declara su compromiso firme e inequívoco con la erradicación del acoso en todas sus formas, al considerarlo una vulneración directa de la seguridad, la dignidad y la salud de las personas, así como un grave obstáculo para la igualdad de oportunidades. Reconocemos que la concienciación, la implicación activa y la corresponsabilidad de todas las personas que integran la organización son condiciones indispensables para prevenir este tipo de conductas y garantizar un entorno laboral respetuoso y libre de discriminación.

Por ello, las partes firmantes del presente protocolo asumen el compromiso de prevenir, detectar, intervenir y, en su caso, sancionar con la debida diligencia cualquier situación de acoso discriminatorio que pudiera producirse en el ámbito laboral por motivos relacionados con la orientación sexual, la identidad o expresión de género o las características sexuales.

Todas las personas sujetas a este protocolo tienen la responsabilidad de contribuir a mantener un entorno de trabajo libre de acoso. En particular, aquellas que ejercen funciones de liderazgo o coordinación de equipos deben actuar como garantes de estos principios, mostrando tolerancia cero ante cualquier forma de violencia o discriminación y actuando con diligencia ante cualquier indicio de incumplimiento.

Asimismo, se garantiza el derecho de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación a utilizar los cauces establecidos en este protocolo con plenas garantías de confidencialidad, imparcialidad y protección frente a represalias. Esta protección

se extiende también a quienes intervengan como parte en el proceso, ya sea como testigos, personas asesoras o integrantes de los órganos de investigación.

La empresa establece como principio rector una política de tolerancia cero frente al acoso, considerando este tipo de conductas como faltas muy graves, que serán tratadas conforme a la normativa legal y laboral vigente.

Principios Fundamentales:

- **Integridad y Compromiso Ético:** Nos comprometemos a actuar con integridad y ética en todas nuestras actividades, adoptando un comportamiento ejemplar que refuerce nuestro compromiso con la igualdad y la no discriminación.

- **Inclusión y Diversidad:** Reconocemos que la diversidad en todas sus formas, incluida la diversidad sexual y de género, es una fuente de riqueza y creatividad para nuestra organización. Nos comprometemos a fomentar un entorno que promueva la igualdad de oportunidades y la participación equitativa en todos los niveles de la empresa, promoviendo un ambiente inclusivo donde todas las personas se sientan respetadas y valoradas.

- **Tolerancia Cero al Acoso:** No toleraremos ningún tipo de acoso, intimidación o discriminación hacia las personas LGTBI en la empresa. Este principio se aplica a todo el personal, clientela, proveedores y otras partes interesadas. Establecemos procedimientos estrictos para prevenir, detectar y sancionar cualquier conducta que atente contra la dignidad e integridad de las personas LGTBIQ+.

- **Confidencialidad y Protección de la Privacidad:** Respetamos la privacidad y la confidencialidad de todas las personas, especialmente en cuestiones relacionadas con su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Nos comprometemos a manejar de manera segura y confidencial cualquier información personal relacionada con la identidad de las personas LGTBIQ, garantizando la protección de su derecho a la intimidad.

3. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que mantengan cualquier tipo de relación profesional con SIENA EDUCACIÓN, independientemente de la naturaleza de dicha relación, ya sea laboral, mercantil o de otro tipo.

Esta normativa también se extenderá al personal perteneciente a empresas subcontratadas que presten sus servicios en las instalaciones o en nombre de SIENA EDUCACIÓN, así como a todas aquellas personas físicas o jurídicas que, en el desarrollo de su actividad profesional, mantengan una vinculación con la empresa, como pueden ser clientes, proveedores o colaboradores externos.

Asimismo, este protocolo será difundido entre todas las entidades colaboradoras, proveedoras o suministradoras, a fin de que conozcan y asuman los principios y compromisos que lo inspiran. Se exigirá expresamente la adhesión a dichos principios como condición para el establecimiento o mantenimiento de cualquier relación contractual o comercial.

4. Principios Rectores y Garantías del Procedimiento

El procedimiento establecido en el presente protocolo se regirá por los siguientes principios, con el objetivo de ofrecer una respuesta eficaz, justa y respetuosa ante cualquier situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales:

- **Agilidad y diligencia**: Las actuaciones de investigación y resolución se llevarán a cabo sin demoras indebidas, garantizando la tramitación rápida de las denuncias. Se respetarán los plazos establecidos en cada fase del procedimiento, los cuales estarán debidamente detallados en este protocolo.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad**: Se garantizará un trato justo, equitativo y respetuoso a todas las personas implicadas, protegiendo su integridad física, psicológica y moral durante todo el proceso.
- **Confidencialidad**: Las personas que participen en el procedimiento estarán obligadas a guardar absoluta confidencialidad. En ningún caso se divulgará información relativa a las denuncias presentadas, en curso de investigación o ya resueltas, protegiendo así la privacidad de las personas afectadas.
- **Protección frente a represalias**: Se velará por la seguridad y el bienestar de la persona denunciante, asegurando medidas de protección adecuadas que contemplen posibles consecuencias físicas, psicológicas o laborales derivadas de la situación de acoso.
- **Garantía de contradicción y audiencia imparcial**: Se garantizará un proceso imparcial en el que todas las partes implicadas puedan ejercer su derecho a ser oídas, presentar alegaciones y aportar pruebas, respetando el principio de contradicción.
- **Restitución de condiciones laborales**: En aquellos casos en los que el acoso haya supuesto una modificación de las condiciones laborales de la persona víctima, SIENA EDUCACIÓN adoptará las medidas necesarias para restituirlas a su situación anterior, siempre que así lo solicite la persona afectada.
- **Prohibición de represalias**: Queda terminantemente prohibida cualquier acción de represalia, amenaza o intento de represalia contra quienes hayan presentado una denuncia por los cauces establecidos, así como contra aquellas personas que colaboren en el proceso de investigación. Cualquier conducta de este tipo será considerada falta muy grave y será sancionada conforme a la normativa aplicable.

5. Procedimiento de Actuación

Cualesquiera quejas o denuncias que pudieran producirse en el marco del presente Protocolo se pondrán en conocimiento de la Empresa a través de dos procedimientos, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

Los procedimientos para tramitar la quejas o denuncias son los siguientes:

- A través del Canal de Denuncias Corporativo habilitado en la página web de SIENA EDUCACIÓN

- Presentación del modelo que figura anexado en este protocolo al departamento de RRHH, para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la persona denunciante de la situación de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género o por cualquier otra persona de la plantilla que tenga conocimiento de este, del formulario correspondiente por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión Instructora.

5.1.-Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona denunciante. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el personal de la Comisión Instructora dispone de **tres días laborables** para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada.

Entre todas las funciones de la persona asesora en la primera fase se encuentran la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, también estaría la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen.

Se ha de tener en cuenta que tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla si la hubiese en todas las fases del procedimiento.

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

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

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

En dicha acta debe constar si hubiera acuerdo entre las partes, la finalización del proceso así como las medidas adoptadas. En el caso de no llegar a un acuerdo, se procederá a dejarlo reflejado en el acta indicando el inicio del procedimiento formal. Deberá entregarse copias de esta acta tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

En aquellos casos en los que se haya presentado una denuncia de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, y siempre que existan indicios razonables de que pudiera haberse producido una conducta constitutiva de acoso,

la Comisión Instructora, valorará la adopción inmediata de medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento, ya sea en su fase informal o formal.

Entre dichas medidas podrá contemplarse, con carácter prioritario, la separación provisional entre la persona denunciante y la presunta persona acosadora, así como otras actuaciones de protección adecuadas a las circunstancias del caso, como la reorganización de turnos, cambios de ubicación física, ajustes funcionales u otras acciones similares. Todas las medidas adoptadas deberán ser proporcionales, oportunas y garantizar la protección de la persona afectada sin suponer, en ningún caso, un perjuicio para ella.

Bajo ningún concepto estas medidas podrán conllevar una modificación sustancial de las condiciones laborales de la víctima ni una merma en sus condiciones económicas, profesionales o personales.

En caso de que la medida adoptada consista en el traslado de puesto de trabajo, será la propia persona afectada quien decidirá si dicho traslado debe aplicarse a ella o a la persona denunciada. El departamento correspondiente facilitará la ejecución del cambio de manera ágil, respetuosa y efectiva, garantizando en todo momento la seguridad y el bienestar de la persona denunciante.

5.2.-Procedimiento formal

En aquellos casos en los que la persona denunciante considere que los hechos son de especial gravedad o el procedimiento informal no haya resultado eficaz, podrá activarse el procedimiento formal mediante la presentación de una denuncia por escrito dirigida a la Comisión Instructora.

Este escrito deberá contener:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante y, en su caso, de la persona afectada (si son distintas).
- Identificación de la persona presuntamente acosadora.
- Relación detallada de los hechos: fechas, frecuencia, duración y lugares en los que se hayan producido.
- Pruebas disponibles (documentales, testificales, etc.).

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Fases del procedimiento

1. **Inicio de la instrucción:** recibida la denuncia, la Comisión dispondrá de un **plazo máximo de tres días laborables** para constituirse y comenzar la instrucción preliminar. A partir de ahí, la Comisión determinará el desarrollo del procedimiento formal, siguiendo las siguientes pautas:

2. **Valoración inicial de medidas cautelares:** se valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares para garantizar la seguridad de las personas implicadas, incluida la separación provisional entre víctima y persona denunciada. En caso necesario, se trasladará la propuesta a la Dirección de la empresa, que será la responsable de su aplicación inmediata. Estas medidas nunca podrán suponer perjuicio alguno para la persona denunciante o afectada.

3. **Recogida de información:** la Comisión recabará toda la información relevante, incluyendo la identificación de personas a entrevistar, priorizando las propuestas tanto de la persona denunciante como de la denunciada.

4. **Entrevistas**: las entrevistas se realizarán con garantías de confidencialidad. Las personas entrevistadas deberán otorgar su consentimiento por escrito para el tratamiento de su testimonio, siendo informadas del deber de reserva al que están sujetas. Las actas de cada entrevista se redactarán, firmarán y custodiarán con carácter confidencial.

5. **Práctica de pruebas**: la Comisión determinará las pruebas pertinentes, establecerá el procedimiento para su obtención y se encargará de su correcta custodia.

6. **Inversión de la carga de la prueba:** conforme al artículo 96.1 de la Ley 36/2011, si se presentan indicios suficientes de acoso por razón LGTBI, corresponderá a la persona denunciada demostrar que no hubo discriminación, aportando justificación objetiva y razonada de los hechos o medidas adoptadas.

7. **Emisión del informe**: finalizada la instrucción, la Comisión elaborará un informe con las conclusiones, indicando si se considera acreditada o no la situación de acoso, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, y propondrá a la Dirección una de las siguientes actuaciones:

- **Aplicación de medidas disciplinarias**: incluyendo la descripción de la infracción, la propuesta de sanción y su graduación. En caso de no contemplarse el traslado forzoso o el despido de la persona acosadora, se garantizará que no comparta espacio laboral con la víctima, quien podrá optar

entre permanecer en su puesto o solicitar un traslado sin perjuicio de sus condiciones.

- **Archivo del expediente**: si no se consideran acreditados los hechos como constitutivos de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género. Si se archiva el caso, pero se reconoce la buena fe de la denuncia, la persona afectada podrá solicitar voluntariamente un traslado sin perjuicio profesional.

El informe se entregará a todas las partes implicadas (persona denunciante, denunciada, afectada si no coincide, Dirección de la empresa, y, en su caso, Comisión Instructora).

Plazos:

- La fase de instrucción y redacción del informe tendrá una duración máxima de 19 días laborables desde la recepción de la denuncia.
- Este plazo podrá ampliarse hasta 3 días laborables adicionales por causas justificadas, previa decisión de la Comisión.
- Una vez recibido el informe, la Dirección de Siena Educación contará con un máximo de tres días laborables para adoptar la resolución correspondiente y comunicarla por escrito a las personas afectadas y a la Comisión, quienes deberán mantener la debida confidencialidad.

La Comisión Instructora supervisará la aplicación efectiva de las sanciones y medidas adoptadas, y llevará a cabo un seguimiento dentro de los 30 días naturales posteriores al cierre del expediente, con el fin de verificar su cumplimiento y la eficacia de las acciones implementadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta formal, que será remitida a:

- Dirección de Siena Educación.
- Comisión LGTBI.

5.3.-Comisión Instructora

Para asegurar el máximo nivel de confidencialidad en la gestión de los procedimientos contemplados en este protocolo, las personas que integran la Comisión Instructora tendrán carácter fijo durante su periodo de mandato, que será de cuatro años.

Los miembros de la Comisión deberán actuar en todo momento con objetividad e imparcialidad, garantizando la neutralidad frente a las partes implicadas. En este sentido, cualquier persona integrante deberá abstenerse de participar en el procedimiento si concurre alguna causa que pueda comprometer su imparcialidad, como vínculos de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes, o la existencia de un interés directo o indirecto en el caso.

En caso de que no se produzca la abstención voluntaria, cualquiera de las personas afectadas podrá solicitar la recusación de uno o varios miembros de la Comisión por los motivos anteriormente mencionados.

Adicionalmente, la Comisión podrá, por iniciativa propia o a solicitud de alguna de las partes, requerir el acompañamiento de una persona experta externa, con conocimientos en la materia, que podrá colaborar en la instrucción del procedimiento, aportando una visión especializada y técnica.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de tres días laborables desde la recepción de una queja, denuncia o conocimiento de una conducta presuntamente constitutiva de acoso, conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dentro de su funcionamiento, la Comisión será responsable de investigar de manera inmediata, rigurosa y confidencial cualquier denuncia, queja o información sobre hechos que pudieran ser constitutivos de acoso LGTBIfóbico. Todas las actuaciones se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, el honor y la dignidad de las personas implicadas, y se garantizará en todo momento la confidencialidad de la información recopilada, en coherencia con la necesidad de esclarecer los hechos y adoptar las medidas oportunas.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para los casos de denuncia de acoso hacia personas LGTBI.

En este caso estará formada por:

- D. Daniel Crespo Robledo
- Estefanía Catalán Más.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad u otra causa legal que imposibilite la participación de alguna de las personas titulares, podrán actuar como suplentes personas integrantes de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad de la empresa así como otra persona de la Dirección, que se encuentre disponible en ese momento.

La designación de la comisión será conforme lo determine la organización, siempre respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección de la persona denunciante.

6. Resolución y Medidas Correctoras

Finalizada la fase de instrucción, la Comisión Instructora elaborará un **informe con las conclusiones** del procedimiento, en el que se valorará si los hechos denunciados constituyen o no una situación de acoso o violencias hacia personas LGTBI. A partir de los resultados obtenidos, se adoptarán las siguientes medidas:

La Dirección de Siena Educación, a la vista del informe emitido por la Comisión, será la responsable de adoptar una resolución que podrá incluir medidas correctoras, disciplinarias o de apoyo, en función de la veracidad de los hechos y la gravedad de la conducta.

Si se confirma la existencia de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se aplicarán las medidas disciplinarias previstas en la normativa laboral y en los convenios colectivos de aplicación, teniendo en cuenta la naturaleza y la gravedad de los hechos, así como la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes. Estas medidas podrán ir desde amonestaciones hasta el despido disciplinario, garantizando siempre el respeto a los derechos de defensa de la persona infractora.

En todos los casos en que se confirme una situación de acoso, Siena Educación adoptará medidas de protección a la persona afectada para garantizar su integridad, su bienestar psicológico y su continuidad en el entorno laboral en condiciones seguras. Estas medidas podrán incluir el acompañamiento psicológico, cambios voluntarios de puesto o ubicación, flexibilización temporal de horarios u otras que respondan a las necesidades específicas de la víctima. En ningún caso estas medidas supondrán un perjuicio para la persona afectada ni un empeoramiento de sus condiciones laborales.

Si tras la investigación se concluye que los hechos no constituyen una situación de acoso, el expediente será archivado. No obstante, se dejará constancia de que la denuncia fue presentada de buena fe y, en caso de que la persona afectada lo solicite, se podrán valorar medidas organizativas, como un cambio voluntario de puesto o de entorno laboral, sin consecuencias negativas para su situación profesional.

La resolución del procedimiento será comunicada por escrito a todas las partes implicadas (persona denunciante, persona denunciada, persona afectada en su caso, y la Comisión), quienes deberán respetar el principio de confidencialidad.

Se considerarán faltas leves:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se consideran faltas muy graves:

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

7. Medidas de Prevención y Sensibilización

Con el objetivo de garantizar una respuesta integral y eficaz ante cualquier comportamiento que pueda constituir una forma de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, Siena Educación implantará las siguientes acciones preventivas y operativas:

1. **Acciones de sensibilización y comunicación interna**: El protocolo será difundido entre toda la plantilla de la empresa, garantizando su comprensión y accesibilidad. Además, se entregará una copia a cada persona que se incorpore a la organización, como parte del proceso de bienvenida.

2. **Fomento de un entorno laboral respetuoso e inclusivo**: Se promoverá activamente una cultura organizacional que asegure el respeto a la diversidad sexual, de identidad y expresión de género en todas las áreas de la empresa.

3. **Tolerancia cero ante expresiones discriminatorias**: Se prohíben expresamente las manifestaciones, insinuaciones o comportamientos que contravengan los principios de igualdad y respeto, o que fomenten actitudes o discursos LGTBIfóbicos dentro del entorno laboral.

4. **Respuesta ante conductas inapropiadas**: En caso de detectarse comportamientos que puedan considerarse LGTBIfóbicos, la Dirección de Siena Educación intervendrá de forma inmediata para comunicar a la persona o personas implicadas las consecuencias legales y organizativas de su conducta. Simultáneamente, se activará el protocolo de actuación para ofrecer apoyo y protección a la persona afectada.

5. **Formación del personal**: Se promoverá la formación a la plantilla en materia de diversidad, igualdad y prevención del acoso por motivos LGTBI.

6. **Inclusión de cláusulas antidiscriminatorias**: Siena Educación incorporará cláusulas específicas contra la discriminación y acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, en los contratos laborales y otros documentos internos relevantes.

7. **Campañas de sensibilización y visibilización**: La empresa llevará a cabo una campaña de sensibilización, así como la actualización de los protocolos y materiales de actuación ante casos de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, con el fin de reforzar el compromiso institucional y mantener informada a toda la plantilla.

8. Revisión y Actualización del Protocolo

Con el fin de garantizar la efectividad, adecuación normativa y mejora continua del presente protocolo, Siena Educación establece los siguientes criterios de revisión y actualización:

El protocolo tendrá una vigencia de cuatro años sin perjuicio de su revisión periódica, que se realizará f si se producen cambios normativos relevantes, se identifican deficiencias en su aplicación o se detectan nuevas necesidades en materia de prevención del acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género. Las actualizaciones podrán responder también a las recomendaciones derivadas de los informes de seguimiento.

La Comisión Instructora en coordinación con el área de Recursos Humanos y la Dirección de Siena Educación, será la encargada de revisar el contenido del protocolo, o hasta que la empresa cuente con representación legal, En este caso, participarán representantes legales de las personas trabajadoras y personal técnico en prevención de riesgos laborales o igualdad, garantizando un enfoque integral.

Tras cada proceso de revisión, la Comisión elaborará un informe de evaluación que incluirá: análisis de la eficacia del protocolo, incidencias detectadas, propuestas de mejora y, en su caso, las modificaciones que se recomiendan aplicar. Este informe será remitido a la Dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la Comisión LGTBI.

ANEXOS

A.1.-Modelo de queja o denuncia

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

IV. 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:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso **por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género** 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 de la Comisión Instructora del procedimiento de queja o denuncias **por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género de la empresa Siena Educación, S.A.**

A.2.-Definiciones.

Conforme a 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 en su artículo 3 se recogen las siguientes definiciones:

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

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) 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.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

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

e) 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.

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

g) 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.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) 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.

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

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

l) 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.

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

n) 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.

ñ) 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.

o) 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.

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

A.3.-Recursos y contactos de apoyo para víctimas de acoso

Además del procedimiento interno recogido en este protocolo, las personas que consideren haber sufrido una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género pueden recurrir a los siguientes recursos de apoyo:

- **Comisión LGTBI de Siena Educación**: órgano interno habilitado para la gestión y seguimiento del Plan de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de SIENA EDUCACIÓN, así como del Protocolo de acoso y violencia a personas LGTBI.

-
- **Teléfono 028** de atención integral a personas LGTBI: línea estatal gratuita, confidencial y disponible 24 horas.
- **Servicios autonómicos y municipales** de atención a víctimas LGTBI o a víctimas de discriminación por motivos de orientación o identidad de género.