

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL

**FUNDICIONES Y SISTEMAS
AVANZADOS, S.L**

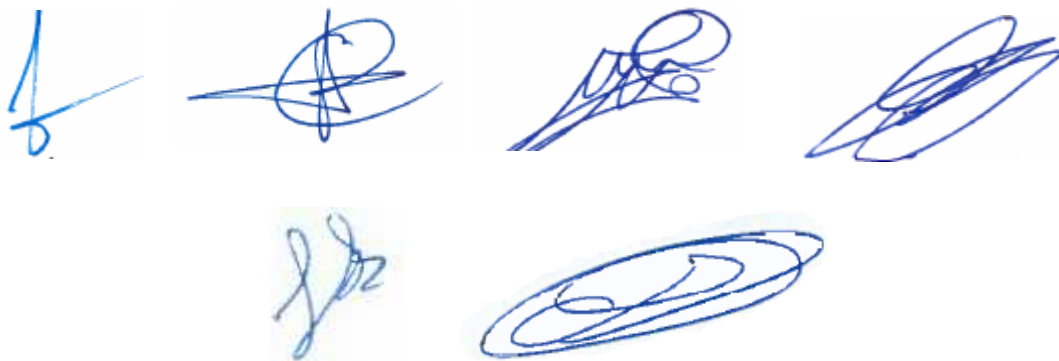


FYSA.

LGTBI

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3. DEFINICIONES.....	5
4. NORMATIVA APLICABLE.....	6
5. COMISIÓN NEGOCIADORA.....	7
6. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	7
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA O ACOSO...	7
8. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.....	11
9. VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	13
10. ANEXOS.....	14
ANEXO I. MODELO DE DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	14
ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA INTERNA.....	15
ANEXO III. NOTIFICACIÓN A TRABAJADORES.....	16



1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la diversidad se ha convertido en un aspecto fundamental en el ámbito empresarial, al ser identificada como una ventaja en la competencia. Nuestra sociedad está basada en la inclusión y el respeto hacia las minorías, las cuales forman los pilares de nuestra convivencia. Los directivos empresariales han comprendido la importancia de que las organizaciones reflejen fielmente nuestra sociedad, para así comprender las necesidades de los clientes, mantenerse competitivas y atraer y conservar el talento más destacado.

Dentro de la comunidad LGBTI, las personas trans son las que mayor carga de discriminación sufren en el entorno laboral. Muchas optan por ocultar su identidad de género y evitar su transición por temor al estigma. Por consiguiente, es crucial que las empresas fomenten un ambiente laboral respetuoso y adopten políticas inclusivas hacia este grupo.

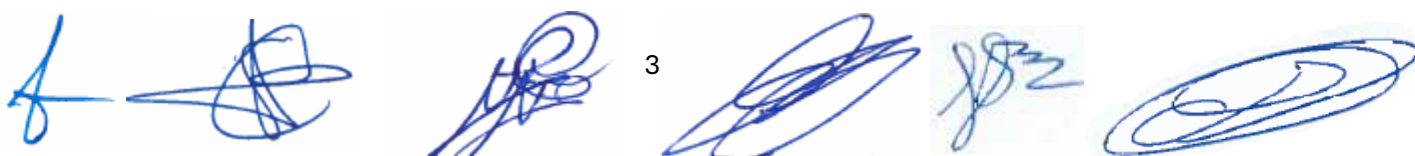
El objetivo de este documento es proporcionar orientación a directivos y profesionales de recursos humanos sobre cómo manejar el proceso de inclusión y transición de empleados trans.

Cuando nos referimos a los derechos de la comunidad LGTBI+ en el entorno laboral, nos referimos a la importancia de establecer entornos laborales seguros donde la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no represente una amenaza para las condiciones laborales de los empleados que forman parte de dicho colectivo.

Los derechos laborales de los empleados LGTBI+ son a menudo violados en el entorno laboral de diversas maneras. Desde bromas que se consideran inofensivas hasta comportamientos discriminatorios persistentes en el tiempo, que pueden desembocar en casos de acoso basados en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Este tipo de situaciones pueden tener un impacto negativo en la salud laboral de los trabajadores afectados.

El respeto por la dignidad en el entorno laboral incluye, sin duda alguna, el reconocimiento y aceptación de la identidad y orientación sexual de todos los empleados pertenecientes a la comunidad LGTBI+. Un ambiente laboral verdaderamente seguro y sin prejuicios es aquel en el que las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales puedan expresarse libremente y sentirse aceptadas tal como son.

Este protocolo de actuación para abordar el acoso y la violencia contra individuos LGTBI en el entorno laboral es una herramienta diseñada para establecer un procedimiento claro en casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Surge



3

como respuesta a la obligatoriedad establecida por la reciente aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que garantiza la igualdad real y efectiva de las personas trans y protege los derechos de las personas LGTBI, especialmente en el ámbito laboral, según lo establecido en su artículo 15.

Las expresiones de LGTBIfobia abarcan una amplia gama de conductas, que pueden manifestarse tanto dentro como fuera del ámbito laboral, y pueden variar en su intensidad. Estas pueden incluir desde bromas, risas y burlas, hasta agresiones verbales o físicas, así como sentimientos de rechazo o exclusión. También puede manifestarse mediante la invisibilización o negación de las realidades de las personas LGTBI.

La LGTBIfobia puede tener numerosas repercusiones para los empleados pertenecientes al colectivo. Estas repercusiones pueden surgir tanto de actos discriminatorios específicos o esporádicos, como de situaciones continuas y recurrentes a lo largo del tiempo. Algunas de estas repercusiones incluyen depresión, disminución del estado de ánimo, falta de confianza en uno mismo, aislamiento social, ansiedad, miedo a interactuar en entornos sociales, temor a asistir al trabajo, rendimiento laboral deficiente, pensamientos suicidas y sentimientos de culpa, entre otros.

Desde **FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS, S.L** estamos comprometidos con la inclusión de disposiciones que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato para los empleados LGTBI y con el cumplimiento de lo estipulado en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en relación con la diversidad y las personas LGTBI. Creemos firmemente que la sensibilización, la prevención y la acción son componentes clave para fortalecer un entorno laboral libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajen en **FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS S.L**, sin importar la relación contractual que exista entre ambos, y, por consiguiente, se extenderá a todo el personal que tenga vínculo con la empresa, siempre que desempeñe su función y desarrolle su actividad dentro de su estructura organizativa.

Del mismo modo, se aplicará a quiénes, aun no formando parte de la empresa, se relacionen directamente con ella, esto es: proveedores/as, socios/as, colaboradores/as, clientes/as...

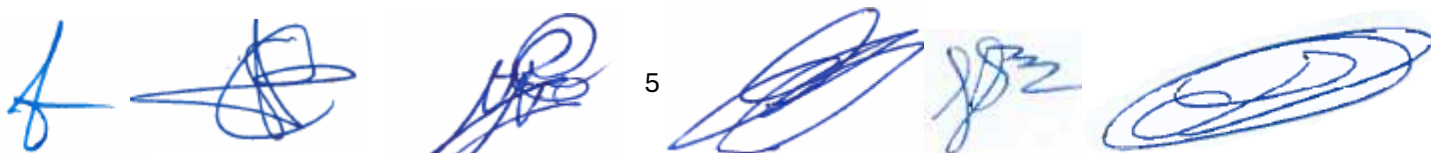
Como consecuencia de la redacción y desarrollo de este protocolo, tendrán la posibilidad de recibir la asistencia necesaria todas las personas LGTBI que guarden relación con la empresa, así como sus familiares.

El protocolo de **FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS S.L** se aplicará a los casos de acoso y/o violencia acaecidos por orientación sexual, identidad de género o expresión de género que ocurran durante el horario laboral, como consecuencia del trabajo, o, en relación con el mismo.

3. DEFINICIONES

A los efectos de esta ley, se entiende por:

- 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.
- 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.
- 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) **Transexualidad**: cualidad de la persona que tiene una identidad de género que no coincide con su sexo asignado al nacer.
- f) **Persona trans**: Persona que se identifica con un sexo diferente o que expresa su identidad sexual de manera diferente al sexo que le asignaron al nacer. En muchas ocasiones realizan una transición para que su identidad de género se corresponda con su sexo.
- g) **LGTBI**: Perteneiente o relativo a personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales. *Derechos, colectivo LGBTI*.
- h) **LGTBIfobia**: toda discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el simple hecho de serlo.
- i) **Transfobia**: toda actitud, conducta, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo.



4. NORMATIVA APLICABLE

Actualmente, en nuestro país, existen diversos conjuntos normativos que garantizan y protegen los derechos laborales de las personas que forman parte del colectivo LGTBI.

Entre otras, podemos destacar las siguientes:

- 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**, que tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.
- El **art. 14 de la Constitución Española**, regula la igualdad de todas las personas, sin que pueda existir discriminación por ninguna circunstancia.
- El **art. 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, se determina, de forma expresa, el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por su identidad u orientación sexual o por cuestiones de sexo.
- Haciendo referencia, también, en este aspecto, la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, en su **art. 15 apartados h) e i)**.
- El **art. 2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- El **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, desarrolla las obligaciones establecidas en su momento por la denominada Ley Trans como la obligación de las empresas con más de 50 personas trabajadoras en plantilla de crear protocolos de actuación ante el acoso LGTBI.



5. COMISIÓN NEGOCIADORA

Se constituye la Comisión Negociadora del Protocolo LGTBI, con el objetivo de elaborar un marco de actuación que garantice la igualdad, la inclusión y la protección de los derechos de las personas LGTBI, impulsando medidas concretas para prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación.

Los miembros que integran la Comisión Negociadora son los siguientes:

En representación de la empresa:

- José David San Fabián Ayuso, director técnico
- José Antonio Llorente Palomo, jefe de Producción
- Elia del Barrio Martínez, responsable de Seguridad y Salud Laboral / Responsable de Medio Ambiente

En representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- José Carlos Gómez Alonso, UGT
- Adrián Hernando Martín, UGT
- Luis Alberto García Calle, UGT

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objetivo de crear un ambiente laboral libre de violencia y discriminación derivadas de la orientación sexual y/o diversidad de género, junto con la aprobación del presente Protocolo LGTBI, **FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS, S.L** ha implantado una serie de medidas de prevención que permitirán evitar las situaciones de transfobia y/o LGTBIfobia de los miembros de su plantilla.

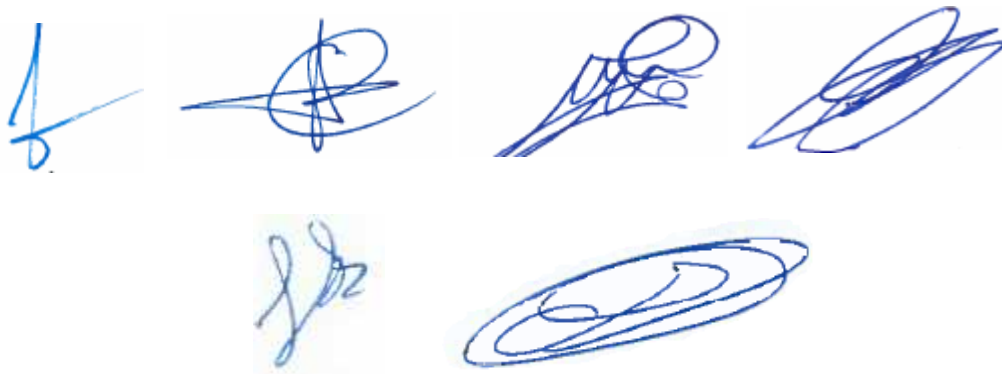
A continuación, se expondrán las medidas seleccionadas:

- 1) Publicidad, divulgación y comunicación del presente protocolo a toda la plantilla, entregando una copia del mismo a los nuevos miembros de la empresa.
- 2) Impulsar un entorno de trabajo cuyos pilares principales sean la igualdad de oportunidades y trato y la no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI.
- 3) Apoyar y fomentar las campañas de prevención de acoso y/o violencia por orientación sexual y/o identidad sexual.
- 4) Prohibición de expresiones y manifestaciones que vayan en contra de los principios de igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación, así como cualquier tipo de incitación a la LGTBIfobia o a la transfobia.



7

- 5) En el caso de detectarse actos o conductas transfóbicas o LGTBIfóbica, la dirección de la empresa se dirigirá a la/s persona/s responsable/s para informarle acerca de las consecuencias derivadas del incumplimiento de sus obligaciones en la organización. De igual forma, facilitará a la persona afectada un protocolo de actuación.
- 6) Utilización de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que se realicen.
- 7) Designar a una persona, con formación en la materia, a quien podrán acudir las personas LGTBI en busca de asesoramiento y consulta.
- 8) Colaboración de la empresa, en todo momento, con el “Consejo de Participación de las personas LGTBI”, siendo éste un órgano colegiado, consultivo y de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI. Con ello se buscar garantizar la igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en la Ley 4/2023.
- 9) Promover un entorno de respeto, en el ámbito laboral, poniendo especial atención a la inclusión de todo el personal, y, evitando cualquier tipo de aislamiento.
- 10) Difundir, a través de diversos medios, la postura de la empresa sobre el respeto total y la ausencia de discriminación hacia las personas LGTBI.
- 11) Ofrecer formación y acciones de sensibilización a toda la plantilla en materia de diversidad sexual, así como para capacitarles en la detección de estas situaciones y sus derechos.



7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO

Cuando se tenga conocimiento de una conducta que podría constituir acoso, se tomarán acciones de manera inmediata y discreta para salvaguardar la privacidad, la confidencialidad y la dignidad de la víctima. Se implementarán las medidas necesarias para asegurar el derecho a la protección de las personas afectadas, y en ningún caso se permitirá represalias contra los denunciantes, testigos o aquellos que colaboran con la investigación.

DENUNCIA

Cualquier individuo que se sienta afectado por acoso debido a su orientación sexual o identidad de género, o aquel que tenga conocimiento de situaciones que puedan implicar acoso, tiene el derecho de presentar una denuncia ya sea en nombre propio o en representación de la persona agraviada.

Esta denuncia puede presentarse ante el Instructor, ELIA DEL BARRIO . Este último será una persona designada por la empresa que lo trasladará a la organización para su investigación.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

En algunas ocasiones, simplemente es suficiente con comunicar al presunto agresor las consecuencias negativas y perturbadoras de su comportamiento puede ser suficiente para resolver el problema.

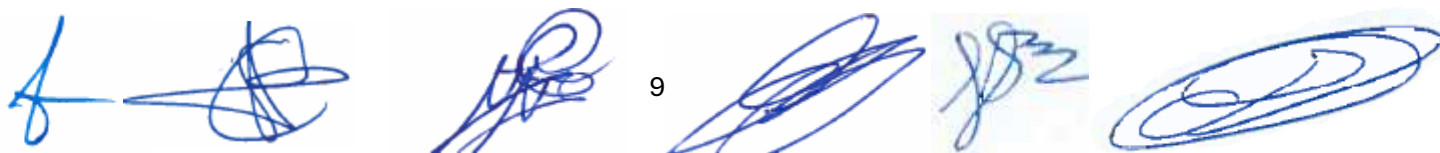
ELIA DEL BARRIO se reunirá con la persona afectada y con el presunto agresor dentro de un plazo de diez días hábiles a partir de la presentación de la denuncia por escrito. Después de esta entrevista, ELIA DEL BARRIO elaborará una propuesta de solución que refleje el acuerdo alcanzado por ambas partes y la remitirá a la empresa para su revisión y aprobación.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando los intentos informales para resolver la situación no tengan éxito o no sean adecuados, se procederá a utilizar el método formal, que comenzará con la apertura de un expediente de investigación.

Las responsabilidades de ELIA DEL BARRIO designado por la empresa serán las siguientes:

- Abrir el expediente contradictorio
- Impulsar la tramitación del procedimiento interno de actuación
- Brindar asistencia y respaldo a la víctima.



9

- Gestionar y llevar a cabo todas las acciones necesarias hasta la preparación del informe con conclusiones y recomendaciones que deberá presentar a la empresa.
- Realizar investigaciones y entrevistas según considere pertinentes.
- Incluir, en el expediente, el informe proporcionado por la Sección Sindical, en caso de que haya sido presentado.
- Sugerir, si fuera necesario, a la dirección de la empresa, la separación entre la víctima y el presunto acosador.

La fase de instrucción culmina con la elaboración de un informe de conclusiones, que será entregado por la empresa en un plazo máximo de veinte días, a partir de la fecha de presentación de la denuncia. Sin embargo, este plazo podría ser extendido, excepcionalmente, por la organización, a solicitud de ELIA DEL BARRIO, siempre y cuando existan razones justificadas para dicha ampliación.

Este informe debe contener, al menos, los antecedentes del caso, los detalles sobre la denuncia y su contexto, las acciones llevadas a cabo por ELIA DEL BARRIO, los argumentos presentados por las partes involucradas, testimonios, pruebas recopiladas, un resumen de los hechos relevantes, el informe de la Sección Sindical, las conclusiones y las medidas sugeridas. La empresa revisará el expediente junto con el informe de ELIA DEL BARRIO y, dentro de un periodo de cinco días desde su recepción, formulará una propuesta de resolución que será enviada a la dirección de la empresa, con copia a todas las partes involucradas.

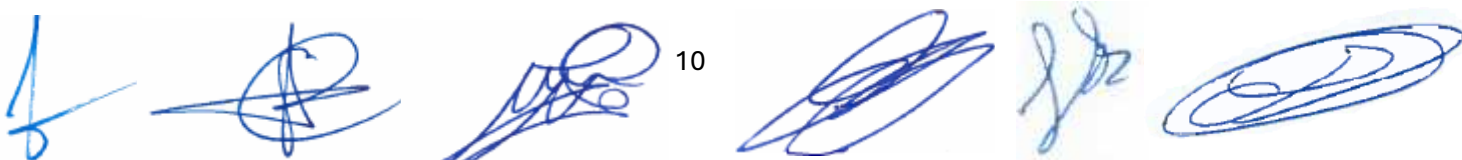
RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La dirección de la empresa, tras revisar el informe elaborado por ELIA DEL BARRIO deberá resolver el expediente en un plazo máximo de quince días desde su recepción, notificando la resolución a todas las partes involucradas.

En caso de que se confirme la existencia de acoso, la empresa tomará las medidas correctivas y disciplinarias necesarias de acuerdo con su régimen disciplinario y sancionador, clasificando la falta como leve, grave o muy grave.

Se considerarán como agravantes al determinar la sanción aspectos tales como: la reincidencia, la existencia de múltiples víctimas, la posible discapacidad de la víctima, su situación contractual, la presión o coacción ejercida sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, y la naturaleza del acoso (por ejemplo, si es de tipo descendente).

Para realizar un escrito de denuncia interna, en el anexo II del presente protocolo se incluye un modelo de dicha denuncia.

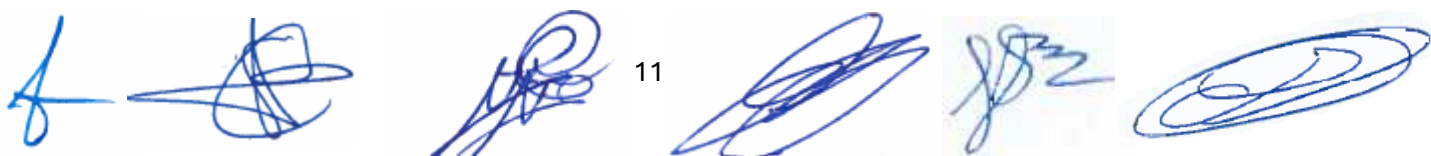


8. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, en sus **artículos 79 y 80**, realiza una clasificación de aquellas conductas o actuaciones objeto de infracción, teniendo en cuenta la gravedad de las mismas, para, posteriormente, sancionar estos comportamientos.

Siguiendo con lo anterior, realiza la siguiente clasificación:

- **Infracciones leves**: serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros. Entre las conductas tipificadas como leves se encuentran:
 - Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.
 - No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.
 - Causar daños o deslucimiento, cuando no constituyan infracción penal, a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a personas LGTBI o a sus familias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o destinados a la protección de los derechos de las personas LGTBI, tales como centros asociativos LGTBI, o a la recuperación de la memoria histórica del colectivo LGTBI, tales como monumentos o placas conmemorativas.
- **Infracciones graves**: serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros, y, pudiendo imponerse, motivadamente, medidas accesorias. Entre las actuaciones tipificadas como graves se encuentran:
 - La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado 2.a) de este artículo contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.
 - 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.



- La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.
- Infracciones muy graves: serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros, y, con posibilidad de imponerse, justificadamente, sanciones accesorias.
 - El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - Las represalias, 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 por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
 - 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.
 - La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contra condicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad sexual, o la expresión de género de las personas, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.
 - La elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - La convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación a realizar conductas tipificadas como graves o muy graves en el presente Título.
 - La denegación, cuando no constituya infracción penal, del acceso a los establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona.

- La vulneración de la prohibición de prácticas de modificación genital en personas menores de doce años establecida en el artículo 19.2 de esta ley, cuando no constituya infracción penal.
- La victimización secundaria, entendida como el incumplimiento por parte de las Administraciones públicas de las obligaciones de atención previstas en esta ley que den lugar a un nuevo daño psicológico para la víctima.

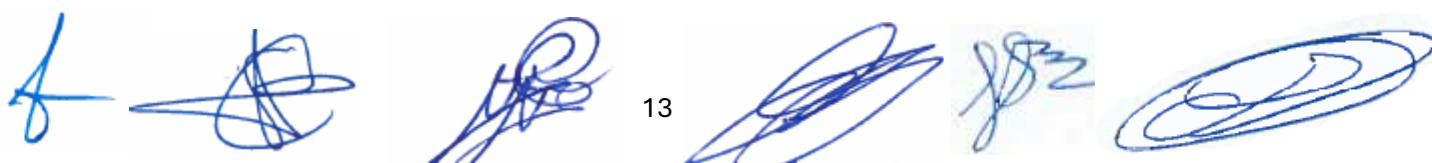
9. VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.

Tal y como viene establecido por la ley, el presente Protocolo LGTBI tendrá una duración máxima de cuatro años desde su firma. Su contenido es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa.

No obstante, será preciso llevar a cabo una revisión y adecuación del mismo, en los siguientes casos:

- A lo largo de su vigencia, siempre que sea preciso, redefinir el cumplimiento de sus objetivos o medidas de prevención y actuación frente al acoso y/o violencia por orientación sexual, expresión de género y/o identidad de género.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios, o, su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En aquellos supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización... Al igual que en su entorno económico y social.

Además, cualquier trabajador/a, representante u organismo de la empresa puede llevar a cabo una solicitud argumentada de revisión del protocolo frente al acoso y/o violencia por orientación sexual, expresión de género y/o identidad de género ante la organización; esta será remitida a la dirección de la empresa que evaluará la pertinencia de la misma. Todo ello sin necesidad de tener un modelo específico de solicitud.



10. ANEXOS

ANEXO I: MODELO DE DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS, S.L manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

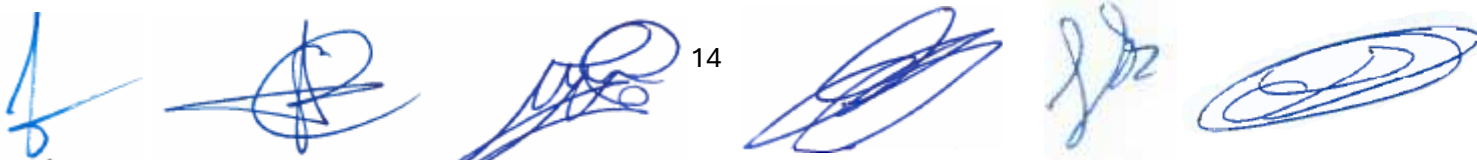
El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido 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 en la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Asimismo, **FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS, S.L** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS, S.L** Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la dirección de la empresa se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

En _____ a _____ de _____ de 202____

FDO.: DIRECCIÓN DE **FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS, S.L**



ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA INTERNA

a. Datos personales de quien completa el formulario:

- Nombre y apellidos:
- Fecha de la denuncia:
- Centro de trabajo:
- Dirección del Centro de trabajo:
- Puesto de trabajo que desempeña:
- Correo electrónico:

b. Información sobre cómo se ha detectado el supuesto caso de LGTBIfobia:

- La persona afectada ha acudido a ELIA DEL BARRIO o persona responsable y lo ha manifestado.
- Una tercera persona que ha tenido conocimiento de un caso y lo ha informado.
- ELIA DEL BARRIO o el responsable de la empresa lo ha presenciado o tiene sospechas.
- Otra razón:

c. Breve descripción de los hechos:

d. Ha habido personas que lo han presenciado:

Sí

☐

No

☐

En caso afirmativo, explicar quién, cómo y dónde:

e. Si se ha tomado alguna medida, indicar en este apartado:

Notificación recibida el _____ de _____ de 202__

Firma:



ANEXO III: NOTIFICACIÓN A TRABAJADORES

De cara a que todos los trabajadores sepan de la existencia del presente protocolo LGTBI para que puedan identificar situaciones o conductas consideradas como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual y conozcan cómo canalizar las denuncias y las vías y plazos para la resolución, la Dirección y/o Administración de FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS, S.L publicitará dicho protocolo a través de correo electrónico, o, mediante cualquier otro medio, a toda la plantilla; quedando justificado de forma fehaciente su envío y comunicación a todos los miembros de la organización.

En VALVERDE DEL MAJANO, a _____ DE _____ 202__

FDO.: FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS, S.L

