

ALE-HOP

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

GRUPO ALE-HOP



Protocolo actualizado en enero de 2025

ALE-HOP

ÍNDICE

1. OBJETIVOS Y FINALIDAD DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.....	3
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	3
3. DEFINICIONES.....	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	5
5.1. Intervinientes.....	5
5.2. Tramitación.....	6
6. GARANTÍAS.....	7
7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y/O VIOLENCIA HACIA LAS PERSONAS LGTBI.....	7
ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.....	9

ALE-HOP

1. OBJETIVOS Y FINALIDAD DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

Responder a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y por supuesto eliminación de toda forma de violencia y/o discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI en GRUPO ALE-HOP, dando cumplimiento 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 y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI en las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES.

GRUPO ALE-HOP destaca entre sus valores el respeto y la protección de la dignidad de las personas que integran la empresa, por lo que, con la finalidad de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas recogidos en la Constitución, se desarrolla este protocolo adyacente a nuestra Política de Responsabilidad Corporativa, a nuestro Protocolo de Actuación en Contra del Acoso y al Código de Conducta y Ética.

A través de este protocolo se pretende prevenir, actuar y resolver favorablemente cualquier situación de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el ámbito laboral, siendo este de aplicación para todxs lxs empleadxs de GRUPO ALE-HOP, quienes tienen el derecho a utilizarlo y el deber de cumplirlo.

GRUPO ALE-HOP garantiza un entorno libre de LGTBifobia, por tanto, considera como aspectos fundamentales, por un lado, el establecimiento de medidas de prevención y evitación de acoso, y, por otro lado, la reacción empresarial frente a las denuncias que se reciban, de modo que es posible acceder al procedimiento interno de actuación para los casos en los que se produzca alguna acusación y/o queja por parte de algún trabajador/a o persona ajena que presencie los hechos.

La Dirección del GRUPO ALE-HOP se compromete a investigar y resolver las denuncias que se realicen al amparo del presente Protocolo, bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia, con el fin de prevenir, corregir y sancionar las infracciones que se produzcan.

En consecuencia, se rechaza y se prohíbe rotundamente cualquier conducta de acoso o discriminación hacia el colectivo LGTBI, siendo considerada la misma como una infracción muy grave del Código de Conducta y Ética del GRUPO ALE-HOP, además de suponer una infracción laboral, en los términos que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación vigente en cada situación.

3. DEFINICIONES.

Según lo dispuesto en el Artículo 3 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, 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) 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.
- ***d) 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.

- ***e) Orientación sexual:*** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
- ***f) 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.
- ***g) Expresión de género:*** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- ***h) Persona trans:*** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- ***i) 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.
- ***j) 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.
- ***k) 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.

ALE-HOP

- **l) 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.*
- **m) 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”.*

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Protocolo de Actuación para la Atención en Contra del Acoso o la Violencia contra las Personas LGTBI, se aplica a ALE-HOP GRIMALT S.L. y sus sociedades vinculadas (su conjunto es llamado GRUPO ALE-HOP).

Todxs lxs empleadxs del GRUPO ALE-HOP tienen tanto el derecho a utilizar como el deber de cumplir este Protocolo, independientemente de las funciones que desempeñen o del puesto que ocupen dentro de la institución.

En el supuesto de que personal ajeno a la organización se encuentre implicado, se notificará el suceso a sus respectivas empresas, para que sean ellas las que tomen las medidas oportunas.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

5.1. Intervinientes

A fin de erradicar las situaciones de acoso y/o violencia que puedan producirse en GRUPO ALE-HOP, se han creado dos procedimientos a seguir, dependiendo de las circunstancias de cada caso.

Las partes del presente procedimiento son, por una parte, la persona denunciante, que es quien presenta una denuncia porque conoce los hechos, por otra parte, la víctima, que es quien ha sufrido o sufre la situación de acoso y/o violencia y puede o no coincidir con la persona denunciante, y por último, el Comité de Ética, que bajo la supervisión de la Alta Dirección, está integrado por los Directivos y las Directivas de las distintas áreas de actividad, y se encarga de la investigación y adopción de medidas para solventar las denuncias o quejas interpuestas.

El Comité de Ética puede actuar por iniciativa propia, o bien a solicitud de cualquier persona empleada, colaboradora o cliente con interés legítimo. Éste estudiará y valorará todas las denuncias en materia de acoso y/o violencia contra el colectivo LGTBI, y se compromete con la confidencialidad de las acusaciones. La toma de decisiones depende del mismo, aunque en algunos casos puede delegar expresamente en los puestos de Coordinación o Supervisión Local.

5.2. **Tramitación**

Existen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes:

- *Procedimiento Informal:*

Es posible intentar resolver el conflicto de manera informal en un primer momento, explicándole a la persona que muestra el comportamiento indeseado que su conducta no es la más apropiada, y que no es bien recibida, o que resulta ofensiva o fastidiosa, o que incomoda e interfiere en el ambiente laboral y exigirle que deje de realizarla.

Este trámite podrá ser llevado a cabo por su Responsable directo o por el Comité de Ética, quedando a elección de la persona trabajadora afectada.

- *Procedimiento formal:*

Para iniciar este procedimiento, se presentará un escrito que irá dirigido al Comité de Ética, debiendo constar los siguientes datos:

- Nombre, apellidos, teléfono y dirección de la persona denunciante (si el denunciante es persona distinta de la persona afectada).
- Nombre, apellidos, DNI/NIE, teléfono y dirección de la persona afectada.
- Centro de trabajo, puesto y antigüedad de la persona afectada.
- Nombre, apellidos, centro de trabajo y puesto de la persona denunciada.
- Testigos: nombre, apellidos, dirección y teléfono de contacto.
- Detalle de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar(es) donde se han producido, y pruebas a presentar.
- Lugar y fecha del escrito de denuncia.
- Firma de la persona denunciante.

Este escrito puede presentarse o bien por correo ordinario a las Oficinas Centrales, a la atención del Comité de Ética, o por correo electrónico dirigido a comité.etica@clavedenia.com.

Se adjunta anexo del formulario de denuncia, y además se puede acceder a él a través de Encargadxs, Coordinadorxs, Supervisorxs, Responsables, Dirección o Departamento de Laboral y Servicios Jurídicos.

Cuando se efectúe la denuncia, se abrirá un expediente con el fin de averiguar los hechos, proporcionando audiencia a los intervinientes, y practicándose cuantas diligencias y actuaciones se estimen necesarias a fin de esclarecer los hechos declarados.

El expediente se cerrará con una resolución, que se dictará en el plazo máximo de 30 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción del escrito de denuncia.

Todos los comportamientos o conductas que se lleven a cabo en el ámbito laboral de manera que atenten contra el respeto, la intimidad y dignidad del colectivo LGTBI, será considerado como falta muy grave. Si tal conducta proviene de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

ALE-HOP

Si se constata la realización de denuncias falsas, que pretendan menoscabar y dañar la dignidad de la persona denunciada, será objeto de imposición de las correspondientes sanciones disciplinarias.

6. GARANTÍAS.

- A) Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.
- B) Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- C) Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- D) Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- E) Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y/O VIOLENCIA HACIA LAS PERSONAS LGTBI.

1. Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la Plantilla. Se dará difusión de este Protocolo para que todas las personas integrantes del GRUPO ALE-HOP lo conozcan. En dicha comunicación se subrayará que la Dirección establece el compromiso de garantizar ambientes de trabajo libres de LGTBIofobia, respetando la dignidad y libertad del colectivo, y en general de todxs lxs trabajadorxs. De igual forma se informará de la existencia de este Protocolo al personal de nueva incorporación.

2. Lxs trabajadorxs del GRUPO ALE-HOP, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso por razón de su identidad sexual.

3. Favorecer la integración del nuevo personal. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

ALE-HOP

4. Se prohíben toda clase de insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una posible visión discriminatoria o estereotipada sobre el colectivo LGTBI.

5. En el momento en que se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección empresarial se dirigirá de forma inmediata al Responsable de dicho equipo, para informarle sobre la situación, las obligaciones que se deben respetar y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, poniendo a continuación en marcha el protocolo acordado.

6. La Dirección del GRUPO ALE-HOP, y en especial, el Departamento de Laboral y Servicios Jurídicos, deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas empleadas que así lo requieran sobre el presente Protocolo y sobre las formas de Actuación en Contra del Acoso y/o Violencia hacia el colectivo LGTBI.

ALE-HOP

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIANTE: Si es usted persona distinta de la afectada, indique su nombre y apellidos, teléfono y dirección:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF/NIE:

Dirección:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo de la persona afectada:

Puesto de trabajo y antigüedad:

DATOS DEL/LA PRESUNTO/A ACOSADOR/A

Nombre y apellidos:

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

ALE-HOP

FUERON TESTIGOS DE LO OCURRIDO (en caso de que los hubiese)

Nombre y apellidos:

Dirección:

Teléfono/s de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (añada hojas si necesita más espacio)

Por todo lo expuesto **SOLICITO** se admita el presente escrito, y se investiguen los hechos relatados, por entender que son constitutivos de Acoso, adoptándose las medidas pertinentes.

FIRMA DEL/LA DENUNCIANTE

En _____, a _____ de _____ de _____