

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE
IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN
DE GÉNERO**

ÍNDICE

1. Declaración de Principios:	3
2. Ámbito de Aplicación	3
2.1. Definiciones	4
3. Responsabilidades.....	4
4. Principios rectores y garantías del procedimiento	5
5. Medidas de prevención y sensibilización	5
6. Proceso de resolución acordada en materia	6
6.1. Inicio del procedimiento del protocolo del acoso por razón de identidad sexual y expresión de Género.....	6
6.2. Concurrencia de personas trabajadoras en un mismo lugar de trabajo y coordinación en materia de acoso por razón de identidad sexual y expresión de género	10
7. Disposiciones adicionales.....	11
8. Conclusión.....	11
9. Anexo. Modelo de denuncia de acoso por razón de identidad sexual o expresión de género	13

1. Declaración de Principios:

En AKKODIS, reafirmamos nuestro compromiso con la diversidad, la igualdad y el respeto a todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Bajo ningún concepto se tolerará en nuestra organización ninguna práctica discriminatoria ni conducta que pueda ser considerada como acoso por estos motivos. Todas las personas que forman parte de nuestra empresa tienen derecho a un entorno de trabajo seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación, hostigamiento o trato desigual.

Queda expresamente prohibida cualquier acción, comentario, trato o práctica que atente contra la dignidad de las personas en razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género. Nos comprometemos a promover una cultura de respeto, sensibilización y prevención, así como a adoptar las medidas necesarias para garantizar que cualquier vulneración de este principio sea abordada con la máxima diligencia y rigor.

En AKKODIS, trabajamos por un entorno donde todas las personas sean valoradas por su talento, capacidades y aportaciones, asegurando que la igualdad y el respeto sean la base de nuestra convivencia y desarrollo profesional.

2. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en AKKODIS, ya sea personal propio o procedente de otras empresas, personal puesto a disposición en empresas usuarias, y las personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la organización, tales como personas en formación o personal en prácticas.

En el caso de concurrencia de las personas trabajadoras de terceras empresas en el lugar de trabajo, se garantizará la coordinación entre empresa principal o titular de dicho lugar de trabajo y las demás empresas, de forma que se aseguren las garantías de las personas trabajadoras en materia de acoso basado en la identidad sexual y la expresión de género.

Tal es el caso del personal subcontratado, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.). Así mismo, se garantizará la citada coordinación cuando el supuesto acoso ocurra en instalaciones ajenas a las de empresas principales y titulares del lugar de trabajo en las relaciones de subcontratación.

2.1. Definiciones

A los efectos del presente protocolo las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- **Identidad sexual:** Sentimiento interno y personal de ser hombre, mujer o de otra identidad de género, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Forma en que una persona expresa su identidad de género a través de la vestimenta, el comportamiento o la apariencia.
- **Acoso por razón de identidad sexual o expresión de género:** Cualquier comportamiento indeseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona por estos motivos, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Responsabilidades

La empresa se compromete a:

- Velar por el buen cumplimiento de las normas, vigentes en cuanto a la igualdad y la prevención del acoso basado en la identidad sexual y la expresión de género.
- Establecer los mecanismos para la comunicación de posibles incidentes, garantizando en todo momento la confidencialidad de su tratamiento.
- No admitir discriminación ni represalia contra las personas trabajadoras por el hecho de haber informado sobre infracciones reales o sospechadas.
- Velar por que no se produzcan comportamientos de identidad sexual no deseados por la persona destinataria.

Las personas trabajadoras se comprometen a:

- Velar por el buen cumplimiento de estas normas, respetando las políticas y normativas internas de la empresa.
- Respetar a los compañeros y compañeras, rechazando toda conducta que atente contra la igualdad y la dignidad de las demás compañeras o compañeros.

4. Principios rectores y garantías del procedimiento

Para garantizar un entorno laboral libre de cualquier forma de acoso por razón de identidad sexual y expresión de género, el presente protocolo se regirá por los siguientes principios rectores:

- **Agilidad, diligencia y rapidez:** Cualquier denuncia será investigada y resuelta sin demoras indebidas, respetando los plazos establecidos en el protocolo de actuación.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad:** Se garantizará un tratamiento justo a todas las personas implicadas, protegiendo su honor y privacidad.
- **Confidencialidad:** Todas las personas involucradas en el procedimiento estarán obligadas a guardar estricta reserva, evitando la divulgación de información relacionada con las denuncias, investigaciones o resoluciones.
- **Protección de la víctima ante represalias:** Se adoptarán medidas para prevenir cualquier tipo de represalia, priorizando su seguridad y bienestar, así como el impacto psicológico y laboral derivado de la situación.
- **Derecho de contradicción:** Se garantizará la audiencia imparcial de todas las partes, asegurando un trato equitativo y justo.
- **Restitución de las víctimas:** En caso de que el acoso haya supuesto una modificación en las condiciones laborales de la persona afectada, esta tendrá derecho a la restitución de sus condiciones anteriores si así lo solicita.
- **Prohibición de represalias:** Se considerará nula cualquier represalia, amenaza o intento de represalia contra quienes denuncien, testifiquen o colaboren en la investigación de un caso de acoso.

5. Medidas de prevención y sensibilización

Con el objeto de prevenir y evitar comportamientos de acoso, la empresa adoptará medidas proactivas para fomentar una cultura de respeto y diversidad:

Divulgación del protocolo: Su contenido será accesible para todas las personas trabajadoras a través de los medios de comunicación interna.

Sensibilización y formación: Se impartirá capacitación periódica sobre diversidad, inclusión y derechos LGTBIQ+ para erradicar prejuicios y fomentar un ambiente de respeto.

Lenguaje inclusivo: Se promoverá una comunicación libre de sesgos en documentos, correos, reuniones y materiales internos y externos.

Canal de denuncia anónimo y seguro: Se establecerá un sistema accesible y confidencial para reportar casos de discriminación o acoso, con protocolos claros de actuación.

Cláusulas contra la discriminación: Se incorporarán disposiciones específicas en contratos laborales, normativas internas y códigos de conducta para garantizar la igualdad y sancionar cualquier conducta discriminatoria.

Visibilización y representación: Se impulsarán campañas y eventos internos de apoyo a la diversidad, promoviendo referentes LGTBIQ+ en la empresa.

6. Proceso de resolución acordada en materia

A continuación, se describe el procedimiento acordado para la gestión de las situaciones de acoso por razón de identidad sexual y expresión de género, que se detecten en el entorno laboral de la Empresa.

6.1. Inicio del procedimiento del protocolo del acoso por razón de identidad sexual y expresión de Género

Para iniciar este protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de denuncia a través de la dirección de correo electrónico comisionacososexual@akkodis.com, que estará constituida por la dirección de Recursos humanos, donde se le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento. En el caso de no ser factible utilizar este método, también podrá realizar la comunicación por medio de correo ordinario a la sede de la empresa ubicada en Martínez Villergas nº 52. Edificio C 4ª Planta 28052 Madrid, dirigida a la atención de la Dirección de Recursos Humanos.

➤ Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por razón de identidad sexual y expresión de género, podrá presentar denuncia escrita ante la dirección de Recursos humanos. Asimismo, podrá presentar denuncia escrita cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras.

La Dirección de Recursos humanos, deberá asegurar las garantías de los derechos de las personas trabajadoras, en particular en materia de confidencialidad y buena fe.

Sin perjuicio de que procedan responsabilidades disciplinarias, la empresa se apercibirá de sanción en los casos en los que no se respeten estos principios, tales como incumplimiento del citado deber de confidencialidad.

➤ **Medidas Cautelares**

Una vez presentada la denuncia formal, la Dirección de Recursos humanos comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares de modo urgente.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir la posible continuidad de los hechos denunciados, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En el desarrollo de estas funciones, la dirección de Recursos humanos podrá contar con el apoyo de entidades y servicios especializados externos si fuera necesario, así como, en su caso, de los profesionales y expertos en la materia que considere necesarios.

➤ **Instrucción**

La Dirección de Recursos humanos tramitará los expedientes de acoso por razón de identidad sexual y expresión de Género.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección de la empresa convocará con carácter urgente a la dirección de Recursos humanos, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

➤ **Expediente**

La dirección de Recursos humanos abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que

acreditan las actuaciones practicadas, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la dirección de Recursos humanos será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la dirección de Recursos humanos considere deban personarse. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de las personas trabajadoras de su elección.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

➤ **Resolución y sanciones**

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días laborables máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la dirección de Recursos humanos.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la dirección de Recursos humanos, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime. En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

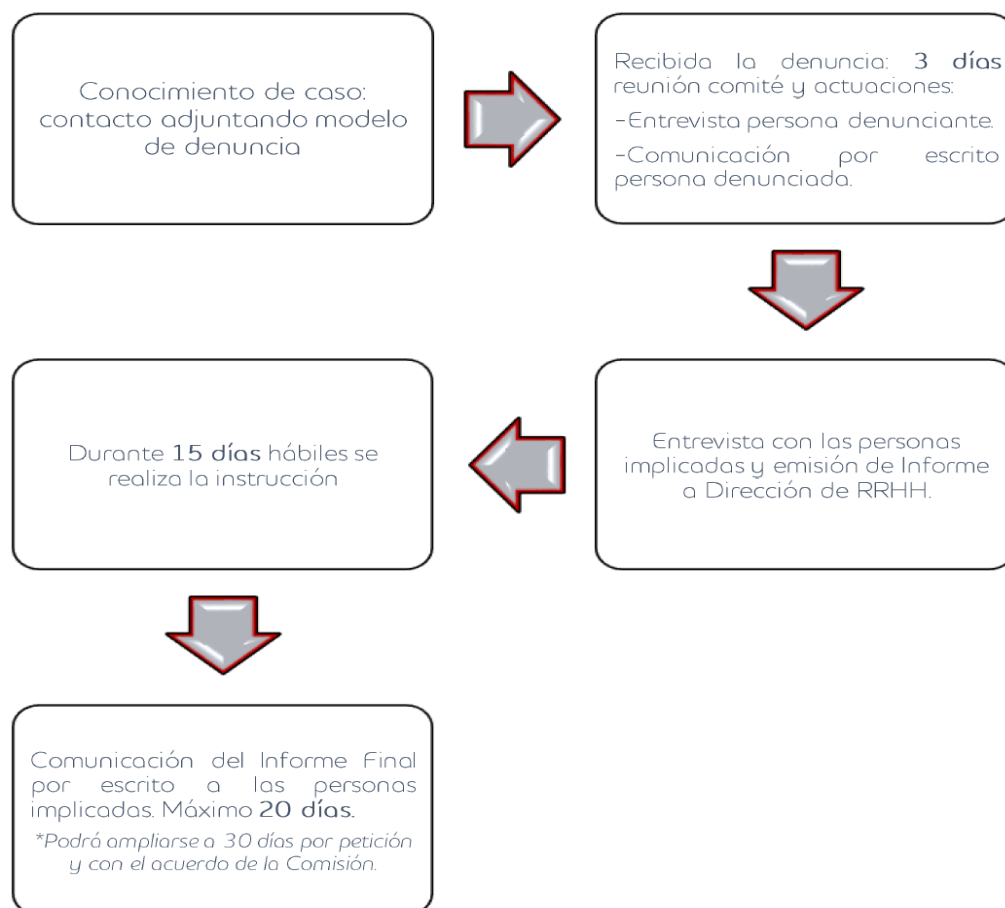
Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la Empresa para proceder de conformidad. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. En caso de confirmarse el acoso, se aplicarán las sanciones correspondientes según la normativa interna y el convenio colectivo.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, al archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Dirección de Recursos humanos. Si la denuncia resultase infundada de forma malintencionada, se podrá tomar medidas disciplinarias contra quien la haya presentado.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante y de la denunciada en el plazo de 48 horas.

❖ **Procedimiento:**



6.2. Concurrencia de personas trabajadoras en un mismo lugar de trabajo y coordinación en materia de acoso por razón de identidad sexual y expresión de género

A los efectos de la concurrencia de las personas trabajadoras de terceras empresas en el lugar de trabajo, y la debida coordinación para asegurar las garantías de personas trabajadoras en materia de acoso por razón de identidad sexual y expresión de género, se seguirán las siguientes pautas en función de cada caso:

- **Persona denunciante no es persona contratada por AKKODIS, pero sí la persona denunciada.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo podrá denunciar ante AKKODIS.

De proseguirse el procedimiento, y en el caso de que quede constatado el acoso, se adoptarán las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- **Persona denunciante es persona trabajadora de AKKODIS, pero no la persona denunciada.**

La denuncia se presentará ante AKKODIS por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la Dirección de Recursos humanos con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Dirección de Recursos humanos. En cada caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la Dirección de Recursos humanos.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- **Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en AKKODIS**

Tanto el personal subcontratado como las personas puestas a disposición, usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso por razón de identidad sexual y expresión de género.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible.

7. Disposiciones adicionales

Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

El inicio del procedimiento establecido en el presente protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

La Dirección de Recursos humanos deberá supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

8. Conclusión

Este protocolo LGTBIQ+ refleja el compromiso firme de la empresa con la diversidad, la equidad y la inclusión, estableciendo medidas concretas para garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de discriminación y respetuoso con todas las identidades y orientaciones sexuales.

A través de acciones como la formación y sensibilización del personal, la promoción de un lenguaje inclusivo, la implementación de un canal de denuncia seguro y la adopción de normativas contra la discriminación, la empresa busca no solo prevenir y erradicar cualquier tipo de LGTBIfobia, sino también fomentar un clima laboral basado en el respeto, la igualdad de oportunidades y el bienestar de todas las personas.

Además, este protocolo no es un documento estático, sino una herramienta en constante evolución. La empresa se compromete a evaluar periódicamente su efectividad y adaptarlo a las necesidades del equipo y a los avances en materia de derechos LGTBQ+. Para ello, se implementarán mecanismos de seguimiento como:

- Encuestas anuales sobre la percepción del clima laboral y el nivel de inclusión dentro de la organización.
- Publicación de informes internos sobre el número de denuncias recibidas, resoluciones adoptadas y medidas implementadas para mejorar el entorno de trabajo.

Estos mecanismos permitirán identificar áreas de mejora y reforzar las políticas de inclusión, asegurando que la empresa siga siendo un referente en el respeto a la diversidad y el bienestar de todas las personas que forman parte de ella.

En definitiva, este protocolo no solo responde a una obligación legal y ética, sino que refuerza los valores de la organización y contribuye a la creación de un entorno más diverso, justo y enriquecedor para todas las personas que forman parte de la empresa.

9. Anexo. Modelo de denuncia de acoso por razón de identidad sexual o expresión de género

SOLICITANTE (marcar con una X)

☐ Persona afectada

☐ Recursos Humanos

☐ Representantes de las personas trabajadoras

☐ Otros

TIPO DE ACOSO (marcar con una X) acoso por razón de identidad sexual y expresión de género

☐ Sexual ☐ Por identidad sexual o expresión de género ☐ Laboral

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Género:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:

Puesto en la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, continúe en caso de necesitar más espacio al dorso).

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso por razón de identidad sexual o expresión de género.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE