



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



HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

Fecha de aprobación	Revisión N°	Motivo de la modificación
07/11/2025	Rev.01	Primera versión del documento

REVISADO Y APROBADO

Andrés Mauricio Gaviria, Presidente.

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. REFERENCIAS

4. TIPOS Y CONDUCTAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA

- 4.1 Violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género
- 4.2 Acoso por razón de la orientación sexual
- 4.3 Acoso por razón de la expresión de género y/o identidad sexual

5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO Y/O VIOLENCIA

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

- 6.1 Principios rectores y garantías del procedimiento
- 6.2 Procedimiento

7. MEDIDAS A ADOPTAR

- 7.1 Circunstancias agravantes
- 7.2 Medidas complementarias

8. GARANTÍAS Y ACOMPAÑAMIENTO DURANTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN

- 8.1 Personas Trans
- 8.2 Procedimiento de transición
- 8.3 Medidas y garantías para las personas trans
- 8.4 Procedimiento de cambio de nombre

Anexo I: Modelo de reclamación

Anexo II: Consentimiento de inicio del protocolo

Anexo III: Comunicación a la Empresa del inicio del proceso de transición en la Empresa

Anexo IV: Comunicación a la Empresa de la rectificación registral cuando haya acabado el proceso de transición y tenga nuevo DNI



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Desde **AMÉRICA, ESPAÑA, SOLIDARIDAD Y COOPERACIÓN** (en adelante "**AESCO**") queremos mostrar nuestro firme compromiso con la consecución de una igualdad efectiva y real de todas las personas. A pesar de ser innegables los avances sociales y legislativos en materia de derechos de las personas LGTBI, la LGTBIfobia sigue siendo una discriminación presente en la sociedad, incluyendo el ámbito laboral.

En este contexto, desde **AESCO** impulsamos el presente protocolo con el propósito de lograr la erradicación de la LGTBIfobia en nuestra Entidad, contribuyendo, igualmente, a la eliminación de dicha discriminación de la sociedad.

Para nosotros el respeto a la dignidad de las personas constituye un principio irrenunciable que guía todas nuestras actuaciones, principio que se proyecta de manera directa sobre la protección integral de todas las personas frente a cualquier forma de acoso, discriminación o violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

El presente procedimiento tiene como objeto establecer una herramienta interna de **actuación en las reclamaciones por motivos de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género**, con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En la normativa laboral vigente, se establece como un derecho básico el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de la persona, comprendida la protección frente al acoso, incluido el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género. Así mismo, se establece que las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, y arbitrar protocolos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Dirección de **AESCO** considera **inaceptable e intolerable** cualquier comportamiento de **acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género**.

Persiguiendo este propósito se ha elaborado el presente documento marco: **Procedimiento para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género**, respondiendo a los siguientes objetivos:

1. **Prevenir** situaciones de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género mediante:
 - Acciones de formación y sensibilización de la plantilla.
 - Acciones de difusión, información y comunicación del protocolo a toda la plantilla
 - Promover un entorno de respeto en el espacio laboral, concienciando acerca de los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad de la organización.



2. **Evitar** riesgos psicosociales en las personas trabajadoras derivados de comportamientos de acoso.
3. **Garantizar** el carácter confidencial, investigación y resolución de las reclamaciones que pudieran ser constitutivas de acoso y discriminación.

De esta forma, **AESCO** reafirma su compromiso con la promoción de un entorno profesional basado en los valores de respeto, igualdad y dignidad, tanto para sus personas trabajadoras, como para todas las personas que interactúan con la empresa. Este compromiso incluye la firme determinación de prevenir, abordar y erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

En este sentido, la Entidad asume la responsabilidad de velar por el cumplimiento de este procedimiento, integrándolo como una parte esencial de su compromiso con la diversidad, la inclusión y el bienestar de todas las personas. A través de este Protocolo, reafirmamos nuestra voluntad de garantizar que cada integrante de la organización pueda desarrollar su actividad profesional en un entorno libre de acoso, discriminación y cualquier forma de violencia.

Con el fin de sensibilizar y garantizar su difusión, la Dirección de **AESCO** pondrá en conocimiento de todas las personas trabajadoras este **Protocolo de Prevención del Acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género**, a través de una difusión eficaz y generalizada. Concretamente, el presente Protocolo será divulgado a través de los siguientes medios:

- Los medios de comunicación internos de la entidad.
- Tablones de anuncios de todos los Centros de Trabajo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de **AESCO**, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la Empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. REFERENCIAS

El presente protocolo se sustenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y protección de derechos fundamentales, haciendo hincapié en la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyas referencias principales se exponen a continuación:

- **Constitución Española.**
 - Artículo 14:



Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

▪ **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

- Artículo 19.1:

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Artículo 4.2.c):

A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

- Artículo 4.2.e):

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

▪ **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.**

- Artículo 4:

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias.

- Artículo 14. a):

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.



- Artículo 15.1:

Las Empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

- **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 de las personas LGTBI en las Entidades.**

- Artículo 1:

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 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.

- **Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.**

- Artículo 3:

La presente Ley tiene por objeto regular los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los siguientes derechos de todas las personas residentes en la Comunidad de Madrid:

4. A que se respete su integridad física y psíquica así como sus opciones en relación a sus características sexuales y su vivencia de la identidad o expresión de género.

5. Garantizar el derecho de las personas trans a recibir de la Comunidad de Madrid una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, sociales, laborales, culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos, en igualdad de trato con el resto de la ciudadanía.

6. A proteger el ejercicio efectivo de su libertad y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, especialmente, en las siguientes esferas:

a) Empleo y trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, comprendiendo el acceso, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación para el empleo.

b) Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.



- c) Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, deportivas, profesionales y de interés social o económico.
- d) Educación, cultura y deporte.
- e) Sanidad.
- f) Prestaciones y servicios sociales.
- g) Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda.

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa estatal o autonómica por razón de las distintas causas de discriminación previstas en la Ley.

- **Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI de la Comunidad de Madrid.**
 - Artículo 1

La presente Ley, en el marco de sus competencias, tiene por objeto regular los principios, medidas, instrumentos y procedimientos para garantizar el derecho de toda persona en la Comunidad de Madrid a no ser discriminada por razón de su orientación o diversidad sexual o por su identidad o expresión de género, reales o percibidas, a no sufrir presiones, desprecio o discriminaciones por ello, así como el derecho a su integridad física y psíquica, en todas las fases de su vida y en todos los ámbitos de actuación, tanto públicos como privados.

Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, así como a una protección efectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid en aquellos supuestos que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran trato discriminatorio, vejatorio o degradante por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

4. TIPOS Y CONDUCTAS DE ACOSO Y/O VIOLENCIA

El acoso, violencia o discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género tiene una incidencia significativa a nivel laboral, la cual puede acontecer de forma directa, indirecta y múltiple, así como por medio de comportamientos verbales, no verbales y/o físicos.

A los efectos del actual Protocolo, se entiende por:

- **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.

- **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.

- **Expresión de género:**

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

- **Persona trans:**

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

- **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.

- **LGTBfobia:**

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

En relación con lo descrito anteriormente, las **conductas prohibidas** en **AESCO** son las siguientes:

- 1. Discriminación laboral directa:**

La discriminación laboral directa acontece cuando la persona trabajadora recibe, de forma clara y visible, un trato laboral desfavorable o perjudicial respecto a otro/a compañero/a en la misma o similar situación, por el mero hecho de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

- 2. Discriminación laboral indirecta:**

La discriminación laboral indirecta se realiza por medio de comportamientos, actitudes o decisiones, aparentemente neutrales, los cuales, realmente, ocultan un carácter discriminatorio contra la persona trabajadora, siendo tratado de forma perjudicial y desfavorable en comparación con otras personas que se encuentran en una situación análoga o semejante a la de la persona trabajadora perjudicada.



3. Discriminación múltiple:

La discriminación múltiple se enmarca dentro del fenómeno de la "interseccionalidad", el cual consiste en que una persona sufre una discriminación u opresión que se agrava debido a su pertenencia a múltiples categorías sociales o factores, los cuales suelen ser objeto de discriminaciones. En este sentido, la discriminación múltiple no se produce por una causa concreta, sino que concurren diversas causas.

En particular, **quedan expresamente prohibidas las siguientes conductas:**

a) Violencia por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género:

La violencia por razón de la orientación sexual, expresión o identidad sexual es toda actuación física o psicológica, así como otros actos dañinos, realizados contra una persona o grupo de personas sobre la base de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

La violencia constituye una de las máximas expresiones de discriminación que pueden sufrir las personas por las razones expuestas, siendo un comportamiento que debe ser erradicado por resultar intolerable en la Empresa.

b) Acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual y expresión de género:

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona con motivo de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo de forma prolongada y reiterada en el tiempo.

Más concretamente:

- El **acoso por orientación sexual** se refiere a cualquier conducta discriminatoria o de menosprecio hacia una persona basada en su orientación sexual, es decir, en la atracción emocional, afectiva o sexual que sienta hacia personas del mismo sexo, del sexo opuesto o de más de un sexo (heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, etc.).
- Se produce **acoso por identidad sexual** cuando una persona es objeto de conductas hostiles o discriminatorias debido a su identidad sexual, entendida como la vivencia interna y personal del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer (hombre, mujer, personas no binarias, etc.).
- El **acoso por expresión de género** hace referencia a comportamientos de acoso dirigidos hacia una persona en función de la forma en que expresa su género a través de la vestimenta, el lenguaje, el comportamiento o la apariencia física, independientemente de si esta expresión se ajusta o no a las expectativas sociales asociadas a su género.



Constituyen conductas constitutivas de acoso por razón de la orientación sexual, la expresión de género y/o identidad sexual las siguientes, las cuales se enumeran a efectos ilustrativos, pudiendo haber conductas constitutivas de acoso distintas a las enunciadas:

1. Conductas verbales:

- Tener conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual de la persona y dirigirse con maneras ofensivas.
- El trato desigual basado en la homosexualidad.
- Utilización de expresiones humillantes sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Menospreciar el trabajo de una persona ignorar aportaciones, comentarios o acciones con razón de su orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona con razón de su orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Insultos o expresiones vejatorias relativas a la orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Ridiculizaciones y empleo de palabras o frases que pueden poseer una connotación negativa y/o ridiculizante para los miembros del Colectivo LGTBI.
- Utilizar humor homófobo, bromas o comentarios jocosos de carácter homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Utilizar humor tránsfobo, bromas o comentarios jocosos de carácter tránsfobo o intérfobo.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño o vestuario determinado.
- Negarse a nombrar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Negativa a usar lenguaje inclusivo, atendiendo en particular a la negativa de uso de pronombres o artículos correspondientes al género con el que se identifica a la persona trabajadora.



- Negativa a tratar a la persona en cuestión de forma acorde a su identidad sexual.

2. Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido discriminatorio por la orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.

3. Comportamientos físicos:

- Agresión física a otra persona motivada por su orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- Expulsión de compañeros/as o personas trabajadoras de aseos, vestuarios, u otras estancias, debido a la orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual de la persona en cuestión.

Se considerarán en todo caso discriminatorios **acoso por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género.**

5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO Y/O VIOLENCIA

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán los siguientes compromisos:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
3. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o que sea susceptible de incitar la LGTBIfobia.
4. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa aplicará lo establecido en los distintos Protocolos antiacoso, incluyendo el actual, y el Código Ético de la Compañía.

Por último, la Entidad se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad sexual y/o expresión de género, así como a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad y legislativamente al respecto.



6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



6.1 Principios rectores y garantías del procedimiento

El presente procedimiento se caracteriza por la agilidad y rapidez, así como por su desarrollo en un clima de confianza que salvaguarda la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y, al mismo tiempo, procura la protección suficiente de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

Los principios rectores del procedimiento serán los que se exponen a continuación:

- **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 fase del proceso.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas** ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes implicadas.
- **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.
- **Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias**, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas



como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- **Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial** y un trato justo para todas las personas afectadas.
- **Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la Empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- **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.

6.2 Procedimiento.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso y/violencia por razón de la identidad de género, orientación sexual y expresión de género, que está formada por tres personas:

- Julián Aguado López
- Mónica Monguí Monsalve
- Marina Rodríguez Calzada

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Valentina Delgado Cardozo

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de



conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso y/violencia por razón de la identidad de género, orientación sexual y expresión de género. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de AESCO la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

A) Inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación

En AESCO, Marina Rodríguez es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de AESCO deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y AESCO garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, AESCO habilita la cuenta de correo electrónico **proteccionacoso@ong-aesco.org** a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación 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 denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.



Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de AESCO la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

B) La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. 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.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

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.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

C) El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y



testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de AESCO adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de AESCO separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso y/violencia por razón de la identidad de género, orientación sexual y expresión de género o de otra conducta contraria a la libertad y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso y/violencia por razón de la identidad de género, orientación sexual y expresión de género u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de AESCO a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.



En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

D) La resolución del expediente de acoso

La dirección de AESCO una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de AESCO procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora



aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de AESCO mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de AESCO adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso y/violencia por razón de la identidad de género, orientación sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

E) Seguimiento



Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

7. MEDIDAS A ADOPTAR EN CASO DE ACOSO

Los actos y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria.

En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

7.1 Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de cualquier tipo de acoso.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.



- i) Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.

7.2 Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, la Comisión puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

1. Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia. En este sentido, además de los recursos propios de la Entidad, está disponible el **Programa Madrileño de Información y Atención LGTBI**, que presta, en el ámbito de los servicios sociales especializados, una atención integral a las personas LGTBI y a sus entornos familiares y relacionales. Este programa cuenta con un equipo multiprofesional que actúa en las áreas social, psicológica, jurídica, así como en la formación, asesoramiento, sensibilización y orientación a profesionales, con el objetivo de prevenir y eliminar factores de desigualdad, discriminación, acoso y exclusión, promoviendo la equiparación efectiva de derechos de las personas LGTBI con el resto de la sociedad.
2. Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación que no suponga un menoscabo de la persona.
3. Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
4. Formación a la plantilla.
5. Reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.

8. GARANTÍAS Y ACOMPAÑAMIENTO DURANTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN

AESCO, en su compromiso por garantizar y salvaguardar los derechos del colectivo LGTBI, ha emprendido la puesta en marcha de determinadas políticas internas en pro de lograr tal fin. Para ello ha desarrollado una serie de medidas de acompañamiento al personal trans en su proceso de transición.

8.1 Personas Trans

El término “personas trans” hace referencia a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con su sexo legal asignado en el nacimiento y, normalmente, realizan cambios de diversa índole para adecuar su imagen a la del género con el que se autoidentifican.

8.2 Procedimiento de transición

Es el proceso por el que algunas personas pasan para que su expresión de género y/o sus características físicas se adecuen a su identidad sexual. No hay una manera “correcta” o itinerario único para realizar la transición.

Algunas personas llevan a cabo una transición social, realizando cambios en su expresión de género (estética, nombre, etc.). Otras sin embargo optan por procedimientos médicos (terapia hormonal y/o cirugías).



8.3 Medidas y garantías para las personas trans

Si alguien de la plantilla quiere hacer visible su proceso de transición en el entorno laboral la entidad le apoyará durante todo el proceso, protegiendo a las personas frente a la discriminación por el mero hecho de haber visualizado su proceso de transición, ya que este hecho supondría una vulneración de sus derechos.

La Entidad participará y apoyará a la persona trans en su proceso de transición, teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. Es la persona trans la que decide a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en el que quiere comenzar a ser tratada conforme a su identidad sexual.
2. La entidad proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad sexual de la persona trans.
3. La entidad realizará la formación necesaria sobre diversidad sexual e identidades de género con el fin de ayudar a comprender y respetar las diferentes situaciones al resto de su plantilla, incluyéndola en sus planes de formación.
4. La Dirección, velará para que no se produzcan situaciones de discriminación y/o acoso por parte de cualquier miembro de la Empresa, clientes, usuarios/as o empresas proveedoras, adoptando las medidas necesarias para su solución en el momento en que se detecten.

Por todo ello, como Entidad con una Responsabilidad Social Corporativa cuya prioridad es lograr el respeto de la diversidad y promover la reducción de las desigualdades sociales, en caso de que una persona trabajadora notifique a la Entidad que va a realizar o está realizando el proceso de transición, con el fin de facilitarle este proceso y prevenir cualquier situación de discriminación y/o acoso y proteger los derechos de las personas trabajadoras, la Entidad se compromete a:

1. Tratar a la persona interesada con el pronombre y nombre elegido desde el momento en que la persona decida o acuerde.
2. Proporcionar una nueva identidad corporativa a la persona trabajadora conforme a su identidad o expresión de género, que se materializará en la rectificación o adecuación de sus bases de datos, correo electrónico, directorio corporativo, tarjetas de identidad, de control de acceso, de visita, etc.
3. Conservar todos los derechos y beneficios sociales y laborales que le corresponden a la persona trabajadora.
4. Mantener la identidad legal de la persona interesada única y exclusivamente para aquellos asuntos en que se requiera, tales como nóminas, seguridad social, hacienda, etc.
5. Custodiar la identidad legal, siendo accesible única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que debido al tipo de trabajo que realizan la necesitan forzosamente, pero en ningún otro caso dicha información estará a disposición



de otras personas trabajadoras, independientemente del nivel jerárquico que ocupen.

6. Actualizar la información legal una vez la persona haya realizado la rectificación de nombre y sexo legal ante el Estado, destruyéndose cualquier documentación anterior, en la medida en que sea posible, de conformidad la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.
7. Realizar charlas o jornadas formativas en los estamentos de la Entidad que sean necesarios (dirección, compañeros y compañeras...) sobre la realidad trans.
8. Establecer mecanismos de comunicación con sus compañeros y compañeras, siempre y cuando éste sea deseo de la persona interesada.
9. Tener en cuenta las necesidades sanitarias de la persona trabajadora trans, permisos por consultas médicas, asistencia a las unidades y tratamientos médicos en caso necesario.
10. No tolerar presiones externas de personas físicas o jurídicas que vayan en detrimento de los derechos o la dignidad de las personas trans de la plantilla, igual que con cualquier otra persona empleada.

8.4 Procedimiento de cambio de nombre

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo que hayan iniciado un procedimiento de cambio de nombre de uso legal, así como de transición de género, tendrán derecho, en tanto se tramita este procedimiento, a utilizar libremente el nombre que hayan escogido, así como a ser tratados conforme a su género.

Dicha información quedará reflejada en la documentación de identificación de la persona trabajadora, en la página web corporativa si existiera un directorio corporativo, así como correo electrónico y, en la medida de lo posible, en aquellos documentos internos, archivos, bases de datos y demás ficheros existentes a nivel Empresa que posibiliten tal adaptación, sin perjuicio de la correspondencia de datos que se exija a nivel interno entre los sistemas de comunicación de la Empresa con las Administraciones Públicas u otras entidades, por razón de la prestación de servicios.

De igual modo, se procederá a la actualización de todos los archivos, bases de datos y demás ficheros existentes, adaptándolos al nombre y género manifestado por la persona trabajadora.

El proceso de cambio de nombre abarca también el nombre de uso común de la persona, siendo este el nombre por el cual la persona quiere ser llamada y tratada, de acuerdo con el género que se identifica, sin necesidad de que se corresponda con el nombre que aparece en su documento de identidad.

Anexo I: Modelo de reclamación

A LA COMISIÓN INSTRUCTORA



Don/Doña.....
....., con D.N.I nº....., trabajador/a de la
Empresa....., sita en
C/....., actualmente
desarrollando mis funciones como.....dentro del
Departamento..... comparezco ante esta Comisión,

COMUNICANDO:

I. Qué por medio del presente escrito formulo RECLAMACIÓN con motivo de la situación personal a la que me estoy viendo sometido/a por parte de Don/Dña.....actualmente desarrollando funciones comodentro del Departamento

II. Que los hechos en los que se basa la siguiente reclamación son los siguientes que a continuación se relatan:

.....

.....

III. Que los hechos anteriormente descritos son constitutivos de una situación de acoso / violencia / discriminación

En su virtud,

SOLICITO A LA COMISIÓN, que teniendo por presentado este documento de reclamación, proceda a accionar una averiguación y comprobación de los hechos, para que, tras los trámites oportunos, se dé una solución a tales circunstancias.

Y para que así conste,

FIRMA

FECHA



**CONSENTIMIENTO PARA LA INICIACIÓN DEL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

D./Dña. , en su posición de denunciante, da su consentimiento a **AESCO** para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

Y para que así conste,

FIRMA

FECHA



Anexo III: Comunicación a la Empresa del inicio del proceso de transición

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL INICIO DEL PROCESO DE TRÁNSICIÓN

Don/Doña con D.N.I. nº: trabajador/a de la
empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, dado que mi identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado en mi
nacimiento estoy llevando a cabo un proceso de transición y por ello

SOLICITO

Que, aunque a efectos oficiales y legales el nombre que la empresa utiliza sea mi nombre y
sexo expresados en mi documentación (que todavía debe mantenerse para temas
administrativos y legales, como nóminas, Seguridad Social, Hacienda, etc.), todo el personal
de la empresa debería dirigirse a mí de forma acorde a mi nombre elegido que es
....., y a mi identidad sexual que es

Asimismo, que se me proporcione una nueva identidad corporativa adecuada a mi
identidad y/o expresión de género, materializándose en la rectificación adecuada de las
bases de datos de la empresa, correo electrónico, tarjetas de identidad, de control de
acceso, etc.

Que, asimismo, mi identidad sexual debe ser respetada y se me debe adecuar el uniforme o
ropa de trabajo.

Que se mantenga confidencialidad sobre mis datos y se solicite mi consentimiento para
cualquier acción sobre ellos, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre,
de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.

FIRMA

FECHA



Anexo IV: Comunicación a la Empresa de la rectificación registral cuando haya acabado el proceso de transición y tenga nuevo DNI

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA RECTIFICACIÓN REGISTRAL

Don/Doña con D.N.I. nº: trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento

EXPONGO

Que, conforme al procedimiento legal establecido en la Ley 3/2007, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención Relativa al Sexo de las Personas, con fecha se me ha expedido un nuevo D.N.I. (que mantiene el mismo número) que acredita mi sexo legal como, y como mi nombre propio el de, y por ello,

SOLICITO

Que se tenga por realizada la presente comunicación y se tomen las medidas necesarias y oportunas para:

La rectificación en todos los documentos personales, profesionales y/o legales obrantes en las bases de datos de la empresa que la contuvieren de la mención relativa al sexo del/la solicitante, haciendo constar el de (mujer/hombre), en vez de (hombre/mujer), así como el cambio de nombre propio de, por el de

Observar en cualquier trato personal o comunicación escrita desde la recepción del presente escrito, la protección que otorga la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales del/la trabajador/a, y la prohibición expresa de su difusión indebida, dispensando al/la trabajador/a un trato respetuoso y correspondiente a su género.

FIRMA

FECHA