



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+

**CORPORACIÓN EXTREMEÑA DE MEDIOS AUDIOVISUALES
SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN
EXTREMEÑA, S.A.U.**

Índice

1. Presentación.
 2. Declaración de principios.
 3. Ámbito de aplicación.
 4. Definiciones.
 5. Medidas de prevención.
 6. Denuncia de la situación de acoso.
 7. Procedimiento de actuación.
 - 7.1. Comisión de Atención al Acoso Por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - 7.2. Principios rectores y garantías del procedimiento.
 - 7.3. Intervinientes.
 - 7.4. Desarrollo del procedimiento.
 - 7.4.1. Medidas cautelares.
 - 7.4.2. Procedimiento abreviado.
 - 7.4.3. Procedimiento formal.
 - 7.4.4. Medidas complementarias.
 8. Tipificación de las faltas.
 9. Seguimiento y evaluación del protocolo.
 10. Disposiciones finales.
- Anexo I. Flujograma
- Anexo II. Glosario.
- Anexo III. LGTBIfobia.
- Anexo IV. Solicitud de inicio del procedimiento formal por escrito.
- Anexo V. Consentimiento.

1. PRESENTACIÓN.

En la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y su sociedad filial la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña, S.A.U. hemos recorrido un largo camino trabajando en la defensa de los derechos y libertades de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI). El protocolo que presentamos es el resultado de nuestros compromisos en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Nuestro objetivo es seguir avanzando en la protección de los derechos de las personas LGTBI, mediante la inclusión de propuestas específicas en materia de igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Asimismo, impulsamos la obligatoriedad de establecer protocolos para prevenir y combatir la LGTBIfobia en el ámbito laboral.

Con la implementación de este protocolo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, integrada por las organizaciones sindicales USO, CCOO, UGT y CSIF, buscamos promover la igualdad y consolidar los derechos de las personas LGTBI dentro de nuestra organización. Este protocolo será una herramienta para establecer mecanismos de prevención del acoso y situaciones potencialmente acosadoras. Además, subrayamos la importancia de la formación y sensibilización tanto para la dirección de la entidad como para la representación legal y el personal, y facilitamos la implementación de mecanismos para la denuncia y los procedimientos correspondientes.

Somos conscientes de que “identificar el problema facilita encontrar la solución”, por lo tanto, es crucial identificar las conductas LGTBIfóbicas y negociar procedimientos claros y compartidos para erradicarlas. Este protocolo está diseñado para proporcionar a los comités de la entidad, a las direcciones y a las personas trabajadoras la herramienta adecuada para prevenir, evitar y sancionar conductas discriminatorias, vejatorias y/o ofensivas.

Es nuestra responsabilidad asegurar que la entidad sea un lugar libre de lesbofobia, bifobia, homofobia y transfobia. Por ello, es fundamental la colaboración de nuestras organizaciones federales y territoriales para integrar este protocolo en las futuras plataformas o propuestas de la entidad.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La dignidad inherente a la persona, sus derechos inviolables, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral, así como el principio de igualdad y no discriminación por cualquier condición personal o social son fundamentales según la Constitución española.

En el contexto de la Unión Europea, se ha establecido un marco legal para proteger a los trabajadores y las trabajadoras contra la discriminación por orientación sexual. Dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros son relevantes: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores establece el derecho al respeto a la intimidad y a la dignidad de toda persona trabajadora, incluyendo protección contra ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Esto se confirma y reafirma con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta Ley, en su artículo 15, de Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, establece que:

“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 o la 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.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley”. Por consiguiente, desde la dirección de Canal Extremadura se propone este protocolo con el firme compromiso de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria ni acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dentro de la entidad. Se prohíbe expresamente cualquier conducta de este tipo.”

Asimismo, 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 de las personas LGTBI en las empresas, establece en su Art. 8 que “las empresas deberán contar con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI

o bien lo amplíe específicamente para incluirlas”

Por consiguiente, la Dirección de Canal Extremadura y la RLPT acuerdan este protocolo con el firme compromiso de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria ni acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dentro de la entidad. Se prohíbe expresamente cualquier conducta de este tipo.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso. La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos. Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa

Con el objetivo de garantizar un entorno laboral respetuoso con los derechos mencionados, la entidad y la representación legal de la plantilla se comprometen a abordar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda surgir. En tal caso, la entidad utilizará plenamente sus poderes directivos y disciplinarios.

Dado que pueden darse casos de doble acoso (por ejemplo, lesbianas, transexuales, bisexuales), este protocolo está vinculado al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo aprobado en el Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres 2024 - 2027 de la entidad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las disposiciones de este protocolo se aplican a todas las personas que trabajan en Canal Extremadura, sin importar el tipo de relación laboral que tengan con la entidad.

Este protocolo también es aplicable a aquellas personas que no forman parte de Canal Extremadura pero que se relacionan con la entidad debido a su trabajo: clientes, proveedores y personas colaboradoras.

En caso de que se vea implicado personal ajeno a la entidad, se informará del incidente a sus respectivas entidades y/o empresas para que tomen las medidas oportunas. El presente protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores.

Además, este protocolo protege a cualquier persona comprendida en los apartados 1 y 2, cuya relación con Canal Extremadura haya concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque este procedimiento dentro de un plazo de tres meses a partir de la fecha en que finalizó dicha relación.

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa, y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

4. DEFINICIONES.

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

Cualquier conducta que tenga como objetivo o resulte menoscabar la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona basada en su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerada como acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y constituirá un acto discriminatorio.

La **discriminación directa** ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación similar debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La **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.

La **orden de discriminar** se refiere a cualquier instrucción que implique discriminación, ya sea directa o indirecta, por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, 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.

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.

Represalia Discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso: **Acoso descendente:** el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a). **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a). **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Con el propósito de prevenir el acoso y las posibles situaciones que lo puedan provocar, se implementarán las siguientes medidas:

- Este protocolo se pondrá a disposición de todo el personal de la entidad en la página web. Asimismo, será entregado al personal recién incorporado dentro del documento de acogida. Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones
- Se incluirá la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la entidad.
- La representación del personal participará activamente en apoyo y promoción de los acuerdos de sensibilización para prevenir el acoso por razones de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Se fomentará un ambiente de trabajo basado en el respeto y la corrección, promoviendo entre todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Se facilitará la integración del personal de nueva incorporación, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento no solo durante su proceso inicial de integración, sino también posteriormente. La entidad considerará las circunstancias personales o culturales de los trabajadores/as para contribuir a su integración.
- Se prohibirán insinuaciones o manifestaciones que contradigan los principios mencionados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y actitudes. Se eliminarán cualquier tipo de contenido, como imágenes, carteles o publicidad, que promueva la LGTBIfobia.
- En caso de detectar conductas inaceptables dentro de un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la entidad se dirigirá de inmediato al responsable correspondiente para informarle sobre la situación detectada, las obligaciones a respetar y las consecuencias del incumplimiento, activando así el protocolo acordado.
- Se garantizará la privacidad en todos los espacios públicos.
- Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:
 1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

6. DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO.

Se considerarán legitimadas, para efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo, las siguientes personas o entidades:

- Aquella que se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este caso, el órgano receptor de la reclamación debe solicitar el consentimiento expreso y por escrito de la persona presuntamente afectada para continuar con el procedimiento.
- Cualquier persona que reciba instrucciones que impliquen discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Canal Extremadura proporcionará asistencia adecuada a las partes involucradas en reclamaciones o denuncias relacionadas con acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La reclamación o denuncia debe ser presentada por escrito o a través del formulario específico que la Dirección pondrá a disposición de la plantilla en el siguiente enlace: https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=Oly4oBg04kuqnHILT-00GMiA_D5nYY1Ds38plTswQ91URTBuu1hVRzJaQURMSkJGRFBJUUFYUUY3Vy4u&origin=lprLink&route=shorturl . La Dirección garantizará en todo momento tanto la protección de la víctima como la estricta confidencialidad del procedimiento.

Podrá presentar la denuncia:

- Cualquier persona que se considere víctima de de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.



La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Canal Extremadura proporcionará de forma inmediata, si es necesario, apoyo médico y psicológico a la víctima, ya sea a través de sus propios recursos o utilizando recursos externos.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

7.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Composición: La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género estará integrada por dos personas, designadas en el seno de la Comisión de Igualdad (constituida como “Comisión de seguimiento del Protocolo LGTBIQ+”), una por la parte empresarial y otra por la parte social (que se rotará de mayor a menor representatividad porcentual de los sindicatos legítimamente representados en el seno de la empresa cada vez que se active el protocolo) Se conformará ante cada denuncia recibida.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia y garante de la confidencialidad del procedimiento, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse.

Las personas que integren la Comisión Instructora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Formación: Es un requisito esencial para ser miembro de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género contar con una formación mínima de diez horas presenciales en igualdad, especialmente en el tratamiento, prevención y respuesta ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que será facilitada por la empresa.

Incompatibilidades: En caso de que alguna de las partes involucradas en un procedimiento específico (denunciante-denunciado/a) tenga una relación de parentesco, afinidad o consanguinidad con cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o mantenga una relación de amistad o enemistad, o esté adscrito/a al mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente inhabilitado para participar en dicho procedimiento y será sustituido por la persona suplente. Si un miembro de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, se le prohíbe intervenir en cualquier otro procedimiento hasta que su propio caso se resuelva por completo. La incompatibilidad de un miembro de la Comisión para actuar en un procedimiento específico puede ser alegada por él mismo, por otro miembro de la Comisión o por cualquiera de las partes involucradas en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión de Seguimiento del Protocolo, previa audiencia de las partes, resolverá conforme a su mejor criterio.

Funciones de la Comisión:

- Brindar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de

situaciones de acoso.

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que sean comunicadas.
- Realizar la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, disponiendo de los medios adecuados proporcionados por la entidad y teniendo acceso a toda la información relevante. Asimismo, la Comisión debe contar con libre acceso a todas las áreas de trabajo y la colaboración de todo el personal según sea requerido.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de RR.HH. las medidas cautelares que considere apropiadas para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Determinar las pruebas que se practicarán.

Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores o cualquier otra persona de su confianza, si así lo solicitan.

Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el presunto acoso investigado, que incluirá los medios de prueba, los agravantes o atenuantes posibles, y, en su caso, las acciones disciplinarias recomendadas dentro del ámbito de la entidad.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como resultado de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones contempladas en este protocolo.
- Desempeñar cualquier otra función derivada de la naturaleza de sus responsabilidades y de lo dispuesto en este protocolo.

7.2. Principios rectores y garantías del procedimiento.

Respeto y protección a las personas: Es fundamental proceder con discreción para salvaguardar la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las acciones o diligencias deben llevarse a cabo con la máxima prudencia y respeto hacia todas las partes involucradas, quienes en ningún caso deben ser tratadas de manera desfavorable por esta razón. Aquellas personas implicadas que lo requieran tienen derecho a ser asistidas por un representante o asesor en cualquier momento durante el procedimiento.

Confidencialidad: Todas las personas involucradas en el proceso deben mantener una estricta confidencialidad y reserva, sin transmitir ni divulgar información sobre las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe informar expresamente a todas las partes involucradas sobre esta obligación de confidencialidad.

Diligencia y celeridad: La investigación y resolución de la conducta denunciada deben llevarse a cabo sin demoras injustificadas, de manera que el procedimiento pueda completarse en el menor tiempo posible, respetando siempre las garantías adecuadas.

Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes involucradas deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

Restitución de las víctimas: En caso de que el acoso haya resultado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la entidad debe restaurarlas en las mismas condiciones previas si así lo solicita la víctima.

Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la entidad, de oficio o a solicitud de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de sus miembros o de la propia víctima, deberá tomar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados. Estas medidas pueden incluir asistencia psicológica, protección personalizada a la víctima u otras formas de apoyo necesarias para su total recuperación. Cualquier medida adoptada en este sentido deberá contar con el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su registro en el expediente del caso.

Prohibición de represalias: Se prohíben explícitamente las represalias contra aquellas personas que presenten una denuncia, testifiquen o participen en una investigación sobre acoso.

Garantías jurídicas: Una vez concluido el procedimiento establecido en este protocolo y demostrada la existencia de acoso, la entidad deberá proporcionar asistencia jurídica a la víctima en caso de que la persona acosadora inicie acciones legales contra ella o contra otras personas del equipo que hayan intervenido en el proceso.

7.3. Intervinientes.

Las partes involucradas en este proceso son las siguientes:

- La **persona denunciante**, quien, al tener conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.

- La **víctima**, que puede o no ser la misma persona denunciante, y es aquella que ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso.
- La **Comisión de Atención al Acoso** por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano encargado de recibir y investigar la denuncia, así como de proponer las medidas correspondientes.
- La **dirección de la entidad**, responsable de tomar las medidas mencionadas.

7.4. Desarrollo del procedimiento.

Se definen dos procedimientos disponibles para las personas denunciantes, sin afectar el uso por parte de la víctima de otros medios administrativos, judiciales u otros que considere apropiados.

7.4.1. Medidas cautelares:

En situaciones de denuncias de acoso basadas en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y mientras el proceso, ya sea informal o formal, no se haya completado, y siempre que haya indicios suficientes de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar de manera cautelar la separación entre la víctima y el presunto acosador, así como otras medidas cautelares (reorganización del horario laboral, cambio de ubicación, asignación de nuevas funciones, etc.) que considere adecuadas y proporcionadas según las circunstancias del caso. Estas medidas nunca deben perjudicar o afectar negativamente las condiciones laborales de la víctima, ni implicar cambios significativos en las mismas, incluyendo aspectos salariales.

En los casos en los que la medida cautelar implique el traslado de la víctima o del agresor a otro puesto de trabajo, será la víctima quien decida si ella misma o la persona acusada se traslada, y el Departamento correspondiente debe asegurar que dicho traslado se lleve a cabo de la manera más rápida y efectiva posible.

7.4.2. Procedimiento abreviado:

Si la persona que presenta la denuncia lo considera adecuado, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. A veces, simplemente explicar a la persona que está mostrando un comportamiento no deseado que su conducta es ofensiva, incómoda o interfiere con el trabajo puede ser suficiente para detenerla.

La persona que presenta la denuncia puede comunicar el problema, ya sea verbalmente o por escrito, a cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que actúa como asesor/a. El papel de este asesor/a en esta fase inicial incluye informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre las acciones que puede emprender, así como sugerir a la dirección de la entidad la conveniencia de tomar medidas cautelares si

las circunstancias lo requieren.

Tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden recibir asistencia legal en todas las etapas del proceso.

Si la persona que presenta la denuncia es diferente de la persona afectada, esta última debe comunicarse con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para revisar los hechos denunciados y confirmar o refutar la denuncia.

Una vez ratificada la denuncia, si corresponde, el asesor/a tiene tres días laborables para entrevistarse primero con la persona afectada y luego con la persona denunciada. Durante la entrevista con la persona denunciada, el asesor/a le informará que su comportamiento no es aceptable y que viola las normas de la entidad.

El objetivo final de este proceso es detener las acciones de acoso y encontrar una solución satisfactoria para ambas partes. En un plazo máximo de diez días laborables desde la recepción de la denuncia, el asesor/a debe finalizar el procedimiento y redactar un acta con las conclusiones alcanzadas:

- Si hay un acuerdo entre las partes, se termina el proceso y se pueden adoptar las medidas acordadas.
- Si no hay acuerdo, el proceso informal se convierte en el primer paso del procedimiento formal.

Se proporcionarán copias del acta a la persona que presenta la denuncia, a la persona afectada (si es diferente de la denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la entidad, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, si corresponde, a la Comisión de Igualdad.

Si la persona que presenta la denuncia no está satisfecha con la solución propuesta o si la persona agresora no cumple con lo acordado, tiene la opción de presentar una denuncia a través del procedimiento formal.

7.4.3. Procedimiento formal:

Si el proceso formal no arroja resultados o si el denunciante considera que, debido a la gravedad de los hechos, no es apropiado recurrir a un enfoque informal, se procederá con el proceso formal.

Para iniciar este proceso, se debe presentar un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Este escrito debe incluir el nombre completo del denunciante, los de la persona afectada (si difieren de los del denunciante), así como los de la persona denunciada. Además, se deberán detallar los hechos, fechas, duración, frecuencia, lugares donde ocurrieron y cualquier prueba relevante, como documentos o testimonios.

Se podrá realizar también a través del formulario específico que la Dirección pondrá a disposición en el siguiente enlace: https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=Oly4oBg04kuqnHlIT-00GMiA_D5nYY1Ds38plTswQ91URTBuu1hVRzJaQURMSkJGRFBjuUFYUUY3Vy4u&origin=lpRLink&route=shorturl , y que comunicará debidamente a la plantilla.

En cualquiera de los casos, la Dirección garantizará tanto la protección de la víctima con la estricta confidencialidad del procedimiento.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de tres días hábiles como máximo para reunirse y comenzar las investigaciones preliminares. Durante este proceso formal, la Comisión seguirá estas pautas:

- Reevaluar la necesidad de tomar medidas cautelares, como separar temporalmente a las partes involucradas durante la investigación. En caso necesario, solicitar a la dirección de la entidad que tome estas medidas.
- Recopilar toda la información relevante sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar quiénes deben ser entrevistados, priorizando las sugerencias de la persona afectada y la persona denunciada.
- Realizar entrevistas, obteniendo el consentimiento expreso y por escrito de los entrevistados para acceder a la información necesaria. Se garantizará la confidencialidad de las declaraciones y actas.
- Documentar todas las reuniones y entrevistas, manteniendo la confidencialidad total. Estas actas serán firmadas por los participantes y quedará en posesión de la Comisión.
- Establecer las pruebas a practicar, determinando el procedimiento para obtenerlas y asegurando su custodia adecuada.
- En consonancia con el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social se aplicará la "inversión de la carga de la prueba" si hay suficientes indicios de acoso. En este caso, corresponderá a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, proporcionando justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa estará obligada a garantizar al máximo la confidencialidad respecto a 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.

Una vez concluida la fase de instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género elaborará un informe sobre el presunto acoso investigado. Este informe contendrá las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, y recomendará a la Dirección de la entidad que tome una de las siguientes medidas:

- Aplicación de medidas disciplinarias a la persona acosadora, detallando la infracción cometida, la sanción correspondiente y su grado de gravedad en función de lo establecido en el Convenio Colectivo vigente. En caso de que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se sugerirán medidas apropiadas para evitar que la víctima y el agresor compartan el mismo entorno laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su lugar de trabajo actual o solicitar un traslado, el cual no deberá afectar negativamente a sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente si se determina que los hechos investigados no constituyen acoso según lo establecido en el protocolo. En caso de cierre del expediente con una declaración explícita de la buena fe de la denuncia, la persona afectada podrá solicitar un cambio de oficina o departamento sin que esto afecte a sus condiciones laborales.

Se proporcionarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada (si difiere de la denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la entidad, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, si corresponde, a la Comisión de Igualdad. Tanto la fase de instrucción como la redacción del informe por parte de la Comisión tienen un plazo máximo de quince días hábiles.

Por último, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género supervisará la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones relacionadas con casos de acoso, y será informada sobre estos aspectos por parte de la dirección de la entidad.

7.4.4. Medidas complementarias:

Si se confirma la presencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede sugerir la implementación de las siguientes medidas adicionales:

- Proporcionar apoyo psicológico y social tanto a la persona acosada como a su familia.
- Realizar modificaciones en las condiciones laborales, previo consentimiento de la persona acosada, que puedan favorecer su recuperación.
- Establecer medidas de vigilancia para proteger a la persona acosada.
- Reiterar los estándares éticos y valores de la entidad.

8. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Se catalogará como falta leve el uso de un lenguaje que pueda resultar ofensivo o discriminatorio debido a la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reincidencia en esta conducta se considerará falta grave o muy grave.

La gravedad de los actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y las trabajadoras, determinará si se clasifican como faltas graves o muy graves.

La divulgación no autorizada de información confidencial sobre permisos para intervenciones quirúrgicas de reasignación sexual se considerará una falta muy grave.

Las represalias contra cualquier persona que haya presentado una queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como contra aquellas que hayan colaborado en la investigación, serán consideradas como faltas muy graves.

Las sanciones correspondientes se aplicarán conforme a lo establecido en el convenio colectivo o la normativa superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes:

Para determinar la gravedad de los hechos y las posibles sanciones a imponer, se considerarán las siguientes circunstancias agravantes:

- Reincidencia por parte de la persona denunciada en actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- La presencia de alguna discapacidad física, psíquica o sensorial en la víctima.
- La evidencia de graves trastornos psicológicos, debidamente documentados médicamente, sufridos por la víctima.
- La situación laboral de la víctima, ya sea en período de prueba, contratada en modalidad formativa, en prácticas o con contrato temporal.
- Ocurrencia del acoso durante el proceso de selección de personal.
- Existencia de presiones o represalias dirigidas hacia la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el fin de obstaculizar la investigación.
- Casos de acoso que se originen desde una posición de autoridad hacia un subordinado (acoso descendente).

- Orden explícita para llevar a cabo el acoso.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tiene la responsabilidad de llevar a cabo un seguimiento del presente protocolo.

Se convocará anualmente junto con la Comisión de Igualdad (constituida como Comisión de Evaluación del Protocolo LGTBIQ+) para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborará, en su caso, un informe conjunto detallando sus acciones. Este informe será entregado a la Dirección de la entidad.

10. DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- Las disposiciones y procedimientos establecidos en este protocolo no excluyen la posibilidad de iniciar y llevar a cabo cualquier otra acción destinada a exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que correspondan en cada caso.

Segunda.- Tanto la dirección de Recursos Humanos como la Comisión deben ofrecer información y asesoramiento a las personas trabajadoras que lo soliciten sobre el contenido del presente protocolo y los métodos de resolución en relación con el acoso.

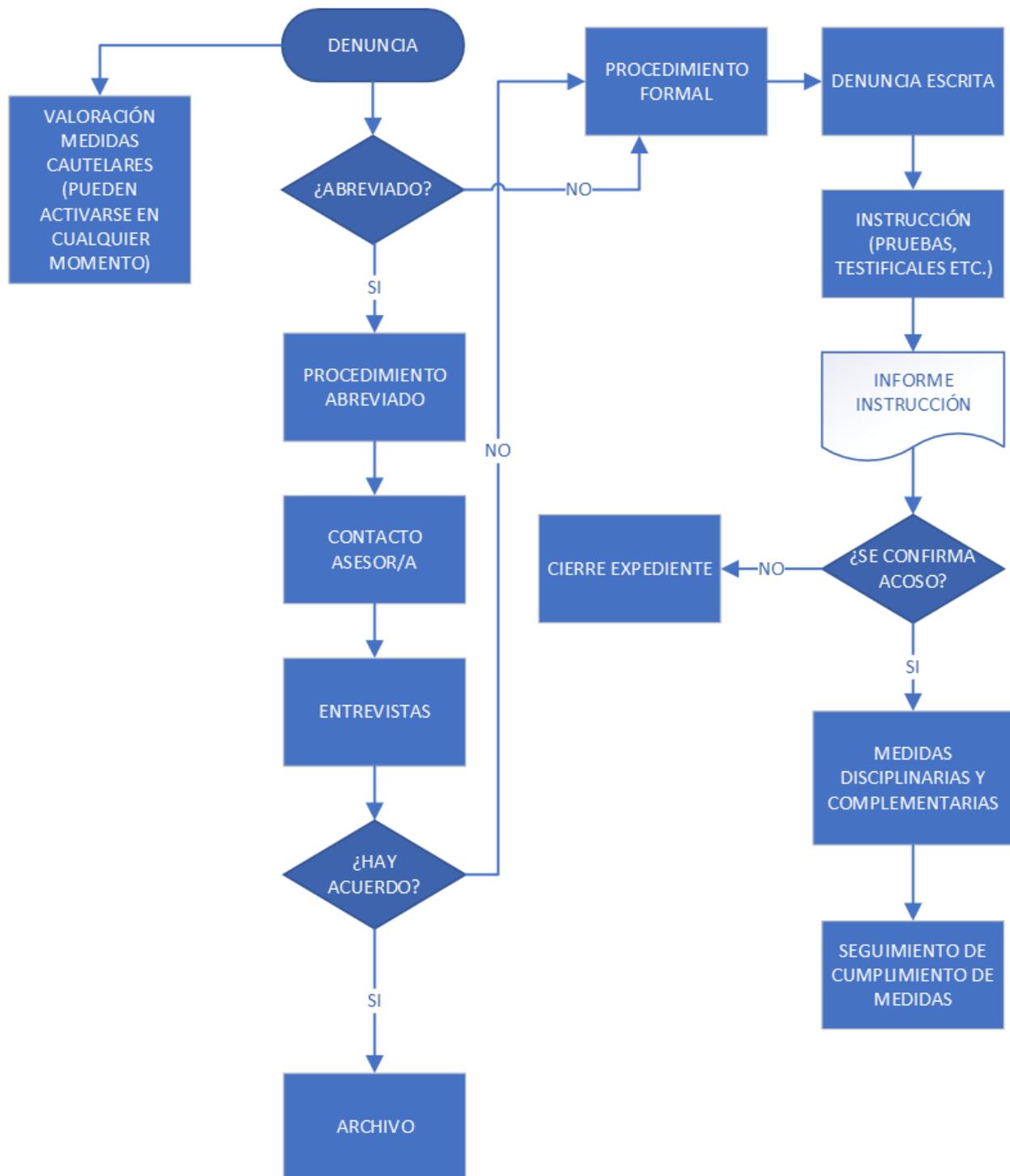
Asimismo, este documento será difundido a la plantilla de la empresa y al personal de nuevo ingreso.

Tercera.- El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor tras su firma, obligándose las partes a actualizarlo a cualquier modificación en el marco regulatorio, o si, como consecuencia de su seguimiento y evaluación, se estimase oportuno.

Mérida, a 16 de septiembre de 2025

Firma de la empresa y de la parte social

ANEXO I. FLUJOGRAMA.



ANEXO II. GLOSARIO.

Acoso laboral: Se refiere a la exposición prolongada a comportamientos de violencia psicológica dirigidos de manera repetida hacia una o más personas por parte de otras que poseen poder sobre ellas, ya sea jerárquico o psicológico. El propósito es crear un ambiente laboral hostil o humillante que afecte a la vida profesional y personal de la víctima.

Androcentrismo: Se refiere a la concepción del mundo desde una perspectiva masculina, otorgando un valor hegemónico a lo masculino y subvalorando lo femenino.

Bisexualidad: Es la orientación sexual de quienes sienten atracción hacia personas de más de un género o sexo, no necesariamente simultáneamente, de la misma manera, nivel o intensidad. Actualmente, se utilizan términos como posexualidad, pansexualidad y omnisexualidad para describir esta capacidad.

Cissexual o cisgénero: Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Este término se utiliza como opuesto a transgénero.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son relaciones eróticas entre personas de sexos opuestos, realizadas comúnmente por personas heterosexuales y bisexuales, pero también por homosexuales. Es importante diferenciar entre la acción y la orientación sexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son relaciones eróticas entre personas del mismo sexo, realizadas comúnmente por personas homosexuales, bisexuales y también heterosexuales. Es importante distinguir entre lo que se hace y la orientación sexual de la persona.

Discriminación múltiple: Se refiere a la situación en la que una persona LGTBI enfrenta discriminación debido a su orientación sexual o identidad de género, así como a otros grupos con los que también se identifica y que son objeto de discriminación.

Discriminación por asociación: Ocurre cuando una persona es discriminada debido a su relación con una persona o grupo LGTBI.

Discriminación por error: Se da cuando una persona o grupo es discriminado debido a una percepción errónea sobre su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Expresión de género: Es la forma en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, vestimenta, peinado, voz, características personales, intereses o afinidades.

Gay: Hombre homosexual.

Heterosexualidad: Se refiere a la orientación sexual hacia personas de un sexo diferente.

Homosexualidad: Orientación sexual hacia personas del mismo sexo.

Identidad de género (e identidad sexual): Se refiere a la consideración personal como hombre, mujer o ambos, como resultado del proceso global de sexualización. Esta identidad puede ser dinámica y variar, pudiendo no coincidir con la percepción que tienen los demás.

Intersexual: Se refiere a personas con características sexuales de ambos sexos, formando parte de la diversidad biológica humana.

Lesbiana: Mujer homosexual.

LGTBI: Es el acrónimo utilizado para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Mobbing: Término utilizado para referirse al acoso laboral.

Orientación sexual: Se refiere al objeto del deseo sexual de una persona.

Pansexualidad: Se refiere a la orientación sexual que se centra en la atracción hacia las personas, sin tener en cuenta su género o sexualidad, sino enfocándose en su esencia interna, como sus sentimientos, personalidad y forma de relacionarse.

Prácticas sexuales: Son las preferencias individuales en cuanto a las prácticas llevadas a cabo durante una relación sexual, no determinadas por el rol de género ni la orientación sexual.

Proceso de transición: Proceso individual de afirmación de la identidad de género, que implica una adaptación gradual a la identidad de género sentida. El inicio de este proceso es una decisión personal de cada individuo. Se debe evitar el término "cambio de sexo".

Queer: Originalmente utilizado como un insulto hacia personas homosexuales, ahora se ha reapropiado como una autodefinición política o sexual para aquellos que no se ajustan a las normas sexuales convencionales.

Rol de género: Es la construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad, transmitida culturalmente a través de comportamientos, formas de vestir y relacionarse socialmente. Este concepto tiende a limitar la identidad de género a una dicotomía entre género masculino y femenino, sin contemplar otras visiones más amplias de la persona.

Sexo biológico: Se refiere a los caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, así como a los secundarios, como la barba y los pechos.

Trans: Término amplio que engloba diversas experiencias de personas cuya identidad de género no se ajusta a la asignada al nacer.

Transexual: Es una persona cuya identidad sexual no coincide con su sexo biológico ni con la identidad que otros le asignan. Pueden recurrir a tratamientos médicos, hormonales o cirugías para alinear su cuerpo con su identidad de género. La identificación de género no está necesariamente relacionada con la orientación sexual. El término correcto depende del destino de la transformación: masculino si es de mujer a hombre, y femenino si es de hombre a mujer.

Transformista: Persona que se viste como otro género por razones profesionales, sin necesariamente identificarse con ese género. Esta práctica no está necesariamente relacionada con una orientación sexual determinada ni implica conflicto con la identidad sexual.

Transgénero: Se refiere a personas cuya identidad de género no coincide con su sexo biológico ni con la identidad que otros les asignan. Estas personas no necesariamente optan por procedimientos quirúrgicos o hormonales para cambiar su género. La identificación de género es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que disfruta o se siente cómoda expresando una identidad de género diferente a la asignada al nacer. Esta expresión no está necesariamente vinculada a una orientación sexual específica ni implica conflicto con la identidad sexual.

Victimización secundaria: Se refiere al maltrato adicional experimentado por personas LGTBI como resultado directo o indirecto de la falta de respuesta adecuada por parte de las autoridades o de otros agentes involucrados en situaciones de discriminación, acoso o represalias.

ANEXO III. LGTBIFOBIA.

La LGTBifobia es una actitud hostil que rechaza la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad, considerándolas contrarias, diferentes, inferiores, peores o anormales, al igual que a las personas que las practican o las experimentan, etiquetándolas como diferentes, malas, extrañas, enfermas, amorales o antinaturales.

Existen diversos niveles de LGTBifobia, que van desde una actitud de indiferencia o negación hacia las personas LGTBI hasta formas más agresivas, que se manifiestan en violencia física y verbal.

La LGTBifobia puede manifestarse a nivel individual o colectivo, e incluso puede estar presente a nivel institucional, reflejada en leyes que no garantizan la igualdad o que incluso penalizan y persiguen a las personas LGTBI.

El insulto, ya sea directo o indirecto, es una de las formas más comunes de expresión de la LGTBifobia. La injuria, que incluye sentirse insultado, anormal, rechazado o estigmatizado, es una experiencia que muchas personas LGTBI han enfrentado a lo largo de sus vidas.

A continuación, se detallan varias formas de manifestación de la LGTBifobia:

- **LGTBifobia cognitiva:** Se basa en la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas o inferiores.
- **LGTBifobia afectiva:** Se refiere a los sentimientos de rechazo que surgen al relacionarse con personas LGTBI, incluyendo incomodidad frente al contacto físico o muestras de afecto entre ellas.
- **LGTBifobia liberal:** Acepta la expresión de la diversidad sexual en ámbitos privados, pero rechaza su visibilidad en el espacio público.
- **LGTBifobia conductual:** Se manifiesta a través de comportamientos hacia las personas LGTBI, que van desde bromas de mal gusto hasta agresiones físicas graves.

La LGTBifobia puede ser clasificada de la siguiente manera:

LGTBifobia externalizada: Se refiere a conductas verbales, físicas y emocionales que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI. Esto incluye comportamientos verbales y físicos, así como reacciones emocionales que pueden resultar en abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBifobia internalizada: Consiste en la asimilación, a través de la educación heterosexual, de la idea de que las conductas relacionadas con la orientación sexual e identidad de género son negativas. Tanto las personas heterosexuales como las LGTBI pueden verse afectadas por esta forma de LGTBifobia, que puede ocasionar problemas



graves de autoestima y llevar a la invisibilización personal de las personas LGTBI.

La LGTBIfobia abarca varias fobias, incluyendo la homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia e intersexualfobia.

Bifobia: Se refiere al odio, aversión, miedo, prejuicio o discriminación hacia la bisexualidad o las personas bisexuales.

Heterosexismo (o heteronormatividad): Es la creencia implícita de que la heterosexualidad es la norma social y que todas las personas deben ser heterosexuales. Esta perspectiva puede llevar a considerar cualquier otra orientación sexual como "anormalmente diferente", lo que puede resultar en rechazo o discriminación. Constituye una forma de violencia.

Homofobia: Se refiere al odio, aversión, miedo, prejuicio o discriminación dirigida hacia hombres o mujeres homosexuales, así como a otras personas que forman parte de la diversidad sexual, como las personas bisexuales y transexuales. En algunos casos, la homofobia puede alcanzar extremos patológicos y violentos, relacionados con otros trastornos psicológicos. La homofobia está estrechamente ligada a la cultura patriarcal dominante, que también discrimina a las mujeres.

Intersexualfobia: Se trata de la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia la intersexualidad o las personas intersexuales.

Lesbofobia: Es la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación dirigida al lesbianismo o a las mujeres lesbianas. Se manifiesta a través de actitudes de rechazo y un miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Monosexismo: Es la creencia de que todas las personas son exclusivamente homosexuales o heterosexuales, lo cual es una actitud bifóbica.

Plumofobia: Consiste en la aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con plumas o que exhiben rasgos asociados a la pluma.

Transfobia: Es la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia la transexualidad o las personas trans.

En el entorno laboral, pueden manifestarse otras formas de LGTBIfobia, como despidos disimulados por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, presión mediante mobbing para que la persona afectada abandone la entidad, falta de adecuación de espacios públicos para garantizar la intimidad de personas trans en el lugar de trabajo, y la publicación en censos del centro de trabajo con asignaciones de sexo que no aportan información relevante en muchas ocasiones.

ANEXO IV. SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL POR ESCRITO.

Solicitante	(Nombre del solicitante)
Persona afectada	(Nombre de la persona afectada)
Descripción de los hechos	(Breve descripción de los hechos)
Pruebas	(Especificar el tipo de pruebas presentadas)
Fecha	(Fecha en que se presenta la solicitud)
Firma	(Firma de la persona solicitante o sello)
Destinatario	Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



ANEXO V. CONSENTIMIENTO.

La persona _____, otorga su consentimiento a Canal Extremadura para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

DNI:

FIRMA: