

**PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
ANTE SITUACIONES DE CONFLICTO
LABORAL ACOSO
EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Acoso psicológico. Acoso sexual y por
razón de sexo. Violencia de género. Acoso
por razón de orientación sexual,
identidad y expresión de género**

2025



INDICE

1.- PREAMBULO.	3
2.- DEFINICIONES	4
A) CONFLICTO LABORAL.....	4
B) ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO	5
C) ACOSO SEXUAL	6
D) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	7
E) VIOLENCIA SEXUAL.....	8
F) AGRESIÓN SEXUAL	8
G) ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO	9
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN. –	11
4.- PRINCIPIOS GENERALES. -	12
5. GARANTÍAS DEL PROCESO.	13
8. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN	20
9. ENTRADA EN VIGOR.	21
ANEXO I. NORMATIVA DE APLICACIÓN	22
ANEXO II. GLOSARIO LGTBI	24



1.- PREAMBULO.

Limpieza de Málaga, S.A.M. (en adelante LIMASAM) está firmemente comprometida con el fomento de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y seguro para todas las personas que conforman el equipo humano de la empresa. Todas las personas trabajadoras de LIMASAM tienen derecho a que se les respete su dignidad. Al mismo tiempo, todas las personas trabajadoras de LIMASAM tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales con el debido respeto a su dignidad y decoro, y de colaborar para que todos/as sean respetados/as.

De acuerdo con dichos principios, LIMASAM declara que el acoso moral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, no serán permitidos ni tolerados en nuestra empresa en ninguna circunstancia, y se actuará en su caso con la máxima contundencia, celeridad y rigurosidad. Por tanto, queda expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que el 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, y este Protocolo, proponen para este tipo de conductas.

Con el objeto de conseguir dicho propósito LIMASAM declara que cada una de las personas que integran la organización, y especialmente aquéllas con responsabilidad sobre otras, asumirán las siguientes responsabilidades:

- Evitar acciones, comportamientos o actitudes que, con independencia de su causa u origen, supongan un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al intentar someterla emocional y/o psicológicamente, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.
- Evitar aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se hagan por razón del sexo de una persona, o por razón de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorios para alguien.
- Actuar de forma adecuada y solidaria ante comportamientos o situaciones como los descritos anteriormente, de acuerdo con las orientaciones que se establezcan en este protocolo: no ignorándolas, ni tolerándolas, ni dejando que se repitan o se agraven, poniéndolas en conocimiento y solicitando ayuda a las personas adecuadas, definidas en el presente protocolo, dando soporte a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

Para ello LIMASAM se compromete a:

- Difundir el presente protocolo y facilitar oportunidades de información y formación adecuada para todas las personas trabajadoras, contribuyendo a crear una mayor conciencia y conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona al respecto, con el objeto de prevenir y gestionar las situaciones de acoso que se pudieran producir.
- La confidencialidad de las denuncias y de todas las acciones procedimiento.
- Reconocer el derecho de las personas trabajadoras a denunciar cualquier situación de acoso, y el deber de respetar la dignidad de estas.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de este tipo de situaciones dentro de la empresa.
- Garantizar que no se admitan represalias hacia la persona acosada que presente queja o denuncia interna, o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.
- En caso de denuncia "falsa" acreditada tras la investigación de esta, la persona denunciada --objeto de dicha denuncia -- quedará legitimada para actuar legalmente contra la persona o personas que hayan efectuado tal denuncia "falsa".



2.- DEFINICIONES.

Los comportamientos objeto del presente Protocolo son los recogidos en las siguientes definiciones:

A) CONFLICTO LABORAL

Podemos definir el conflicto suscitado en el ámbito laboral como una manifestación en forma de disputa, que se desarrolla entre personas con intereses opuestos. Dichas disputas pueden adoptar la forma de pelea verbal, discrepancia, desavenencia, tensión, pero carece de las notas propias del acoso laboral y, en particular, del ánimo de denigrar y/o afectar a la dignidad debida de las personas.

El conflicto laboral se puede suscitar de forma vertical, hacia los superiores o hacia los subordinados, o de forma horizontal, entre compañeros y compañeras de similar rango o categoría. A su vez podemos distinguir dentro del conflicto interpersonal el conflicto unilateral (una persona que tiene una queja o disputa con otras), conflicto bilateral o recíproco entre dos partes o conflicto multilateral cuando afecta a un grupo de personas fracturado, sin que pueda establecerse de forma fija un manual de resolución de conflictos ya que habrá de adaptarse a las circunstancias específicas de cada caso.

El origen del conflicto puede hallarse en múltiples causas relacionadas con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo tales como volumen y organización del trabajo o reparto de las vacaciones, por ejemplo. A su vez los estilos de liderazgo fallidos y la comunicación inadecuada pueden ocasionar conflictos puntuales o permanentes en los equipos de trabajo.

Según sus efectos:

- Conflictos funcionales:
Son todos aquellos que aportan a la organización bienestar por lo que ayudan a la organización a funcionar adecuadamente. Este tipo de conflicto es necesario para que una organización avance y mantenga el estímulo de sus trabajadores.
- Conflictos disfuncionales:
Este tipo de conflictos afecta de manera negativa a la organización. Desviándose de alcanzar sus objetivos, por lo que es importante eliminar este tipo de conflicto, porque colocan en riesgo la productividad de la entidad.

Según las personas implicadas:

- Conflictos intrapersonales:
Son aquellos conflictos que tiene un empleado consigo mismo, debido a inconformidad con tareas que se le manden a hacer y vayan en contra de sus valores.
- Conflictos interpersonales:
Son los conflictos en los que se ven involucrados varias personas de la organización.
- Conflictos intragrupal:
Este tipo de conflicto se da cuando en un grupo equipo de trabajo surgen desacuerdos entre los miembros del mismo equipo.
- Conflictos intergrupales:
En este caso las diferencias o disputas se dan en miembros o integrantes de diferentes.

Los conflictos laborales no constituyen en modo alguno acoso laboral si bien serán gestionados con rigor y agilidad.




B) ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

El acoso moral, también denominado genéricamente como acoso laboral o psicológico o mobbing, hace referencia al conjunto de conductas, prácticas o comportamientos que, con independencia de su causa u origen, se producen de forma sistemática y recurrente en el tiempo y suponen, en el seno de la relación laboral, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada. Quedan incluidas en el ámbito del acoso laboral aquellas conductas y actos realizados a través de medios cibernéticos o telemáticos, véase, chats de difusión, plataformas de mensajería instantánea, redes sociales, entre otros, caracterizándose estos medios empleados por la inmediatez y carácter potencialmente multiplicador de sus efectos. Ello determina que podrá no requerirse la reiteración sostenida en el tiempo debido a la potencial gravedad de las consecuencias asociadas a la producción de un solo acto de acoso cibernético.

El acoso puede producirse de forma **vertical ascendente** (de subordinado/a hacia cargo superior), de forma **vertical descendente** (de cargo superior hacia subordinado/a), de forma **horizontal** (entre compañeros/as de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí) y de forma **mixta** (combinación de las anteriores formas descritas).

Entre los indicadores de la posible existencia de acoso laboral destacan con carácter no excluyente:

Ataques a la víctima con medidas organizativas:

- Restricción de la posibilidad de comunicarse de la persona acosada
- Cambiar de ubicación a una persona separándola de sus compañeros
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de forma ofensiva
- Cuestionar las decisiones de una persona
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas sin sentido o muy por debajo de las capacidades del trabajador.
- Asignar tareas degradantes

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
- No dirigir la palabra a una persona
- Tratar a una persona como si no existiera

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Critica permanentemente la vida privada de una persona
- Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador
- Hacer parecer incompetente a una persona
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona
- Imitar gestos o voces de una persona
- Burlarse de la vida privada de una persona
- Difusión de imágenes o vídeos privados en los que aparezca la víctima, sin mediar su consentimiento

Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes o costumbres



- Ataques a las ideas políticas o creencias religiosas
- Mofas a la nacionalidad de la víctima

Agresiones verbales:

- Gritos o insultos
- Críticas permanentes al trabajo de una persona
- Amenazas verbales
- Difusión de rumores sobre la víctima

Violencia física:

- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico

Abuso de autoridad:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.

Trato vejatorio:

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada
- Discriminar por razón de origen, etnia o nacionalidad
- Discriminar por razón de discapacidad

C) ACOSO SEXUAL

Se entenderá por tal el comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El citado comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona que lo recibe. Puede producirse por parte de un cargo superior hacia su subordinado/a, o por parte de un/a subordinado/a un cargo superior, pero también entre compañeros/as.

El acoso sexual cuenta con una serie de indicadores de su presencia enunciados a continuación a título informativo no limitativo ni excluyente:

- Comentarios sobre la ropa o el físico
- Comentarios sugerentes
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas
- Propuestas románticas, insinuaciones o piropos no deseados
- Miradas o gesticulaciones lascivas
- Citas fuera del trabajo para hablar de asuntos relacionados con el trabajo
- Ofrecimientos de amistad y intimidad en momentos personales delicados
- Peticiones claras de favores sexuales bajo amenaza o coacción
- Contacto físico no deseado
- Atención romántica no deseada
- Envío de comunicaciones eróticas o románticas no deseadas, así como de imágenes de índole sexual
- Abuso y agresión sexual



- Todas aquellas conductas de acoso sexual realizadas a través de medios tecnológicos, plataformas de mensajería instantánea, redes sociales, entre otros

Cabe distinguir entre acoso de intercambio y acoso ambiental. El acoso sexual de intercambio obedece a la aceptación por la persona acosada de una petición sexual que se convierte implícita o explícitamente en una condición de trabajo para acceder al mismo, mantenerse en él o acceder a derechos laborales. De este modo, el sujeto activo condiciona la voluntad de la persona afectada, que se ve obligada a acceder a los requerimientos sexuales.

Por su parte, el acoso sexual ambiental, se define por tener consecuencias menos directas que las del acoso sexual de intercambio, si bien supone soportar comportamientos sexuales no deseados y suficientemente graves como para producir un contexto laboral negativo que interfiere en el rendimiento laboral haciendo la misma insostenible. Especial atención y prevención requieren las conductas de ciberacoso o acoso sexual a través de medios tecnológicos. Esta organización está fuertemente comprometida con la prevención de dichas conductas y parte de dicha prevención procede del conocimiento y la información.

A tales efectos se relacionan a continuación a título de ejemplo una serie de conductas constitutivas de ciberacoso y prohibidas en nuestra organización:

- Sexting. Consiste en el envío de imágenes o videos de carácter íntimo que las personas toman normalmente de sí mismas con el teléfono móvil. Pueden ir o no acompañadas de comentarios de carácter erótico. Esta tipología de conducta se encuadra en la denominada pornografía no autorizada.
- Sextorsión. Consiste en la conducta por la cual la persona poseedora de imágenes, videos o audios de carácter íntimo de una persona utiliza dicho material para chantajear a la víctima y conseguir que realice una conducta no consentida.
- Grooming. Se define como aquella conducta por la cual un mayor de edad contacta vía telemática con un menor de edad ocultando su identidad, generando un lazo emocional de amistad para posteriormente llevar a cabo conductas de abuso o acoso sexual. Incluimos esta mención para el caso en cual alguna persona de la plantilla pudiera ser menor de edad.
- Todas aquellas conductas de acoso sexual realizadas a través de medios tecnológicos, plataformas de mensajería instantánea, redes sociales, entre otros.

D) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se entenderá por tal cualquier comportamiento no deseado y realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. La consideración de acoso por razón de sexo exige una pauta de repetición y acumulación de conductas ofensivas. Puede producirse por parte de un cargo superior hacia su subordinado/a, o por parte de un/a subordinado/a hacia un cargo superior, pero también entre compañeros/as, e incluso por terceros, tales como clientes o proveedores.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo se incluyen las siguientes conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Repetición y acumulación de conductas ofensivas destinadas a una trabajador/a por el hecho de ser hombre/mujer o un/a trabajador/a por motivo de su género cuando no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona



- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo
- Ridiculizar las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo
- Aquellas conductas de acoso que se producen por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Todas aquellas conductas de acoso por razón de sexo realizadas a través de medios tecnológicos, plataformas de mensajería instantánea, redes sociales, entre otros
- Poner obstáculos que impidan la promoción profesional y ello de forma injustificada e inequitativa
- Limitar, dificultar o impedir el acceso a derechos o a expectativas de derechos laborales por razón del sexo de la persona trabajadora
- Uso de humor sexista
- Todas aquellas conductas de acoso por razón de sexo realizadas a través de medios tecnológicos, plataformas de mensajería instantánea, redes sociales, entre otros.

E) VIOLENCIA SEXUAL

Se considera violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Código Penal español. Las “violencias sexuales” aparecen reguladas en la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual 10/2022, de 06 de septiembre, en cuyo artículo 3.1. establece que por violencia sexual se entiende como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Quedan incluidos en tal definición entre otros, el acoso sexual, la agresión sexual, el feminicidio, la extorsión a través de medios digitales y la pornografía no consentida.

El término violencia sexual hace referencia al acto de coacción o amenaza hacia una persona con el objetivo de que lleve a cabo una determinada conducta sexual, por extensión, se consideran también como ejemplos de violencia sexual los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluido el lugar de trabajo.

La violencia sexual se manifiesta con actos agresivos que mediante el uso de la fuerza física, psíquica o moral reducen a una persona a condiciones de inferioridad para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto que busca fundamentalmente someter el cuerpo y la voluntad de las víctimas.

F) AGRESIÓN SEXUAL

Se define agresión sexual como cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona y que por tanto se realice sin su consentimiento. Sólo se entenderá que existe consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

Se consideran, en todo caso, agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.



G) ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Se conceptualiza como toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que, estando basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o que provoque el efecto de atentar contra la dignidad o integridad física o psíquica o cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado una conducta discriminatoria.

El acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión o de identidad de género, tiene un fundamento discriminatorio contrario al derecho a la igualdad y a la dignidad de todas las personas trabajadoras y determina que por tal circunstancia sus derechos laborales, o el acceso a expectativas de derechos laborales, sean condicionados de forma injustificada.

Según el modo en el que se desarrollar y ejerce la discriminación se diferencia:

- a) **Discriminación directa.** Es aquella situación en la que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, o a haya sido o pudiera ser tratada de forma menos favorable que otras en su situación análoga o comparable por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- b) **Discriminación indirecta.** Se define como tal la que se produce cuando una disposición, criterio o práctica de la empresa aparentemente neutra ocasiona o puede ocasionar a una o a varias personas, una desventaja particular con respecto a otras por razón de su orientación o identidad sexual o por su expresión de género.
- c) **Discriminación múltiple.** La cual se produce cuando una persona es discriminada de forma simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en la ley.
- d) **Discriminación interseccional.** Es aquella que tiene lugar cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación y generan una forma específica de discriminación.
- e) Acoso discriminatorio. Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, 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.
- f) Inducción u orden de discriminar. Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.
- g) El sujeto causante o responsable de la conducta puede ser un/a compañero/a, una persona superior o inferior en el orden jerárquico o bien otras personas con las que se interactúe con motivo de la relación laboral.

A título de ejemplo sin carácter limitativo ni excluyente se consideran indicadores de acoso por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género las siguientes conductas:

- Limitar la comunicación en el ámbito laboral y en las que a una persona se le limita la oportunidad de comunicarse, se le impide expresarse, se le avasalla o interrumpe continuamente.
- Ridiculizar, desdeñar las habilidades y capacidades intelectuales y cuando se critica de forma continua su trabajo por razón de su orientación o identidad sexual o de su forma de expresión sexual.
- Insultar y amenazar verbalmente o por escrito, incluido el acoso telemático.
- Negar su presencia, hacer el vacío, ignorar a la persona.
- Realizar comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual.



- Utilizar humor Lgtbifóbico de contenido degradante.
- Emplear de forma reiterada expresiones ofensivas para dirigirse a las personas
- Limitar, dificultar o impedir el acceso a derechos o a expectativas de derechos laborales por razón de su orientación e identidad sexual y de su expresión de género.
- Poner obstáculos que impidan la promoción profesional y ello de forma injustificada e injusta.
- Todas aquellas acciones que, por razón de la orientación e identidad sexual y expresión de género de la persona, perjudiquen injustificadamente el desarrollo del trabajo encomendado
- Todas aquellas prácticas o conductas tendentes al desprestigio profesional de la persona, así como las que obstaculicen o afecten negativamente el ejercicio de sus funciones de forma injustificada.

Entre las conductas orientadas a desprestigiar a una persona o a afectar a su salud mental y física por razón de su identidad y/o expresión de género y orientación sexual se incluyen a título de ejemplo las siguientes:

- La calumnia y la murmuración a sus espaldas.
- La difusión de rumores falsos o infundados.
- La burla por algún defecto físico que pudiera tener.
- La imitación de su forma de andar o de sus gestos.
- La burla sobre su vida privada, su nacionalidad o su origen.
- El insulto o la injuria.
- La amenaza con violencia física.
- Ataques físicos, pero sin lesiones graves, como mensajes de advertencia.
- Los daños en sus bienes.
- Ridiculizar o despreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Denegar permisos a los que tiene derecho una persona, de forma arbitraria por razón de su orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
- Humor sexista que sea homófobo, lesbófobo, tránsfobo o bífobo.
- Observaciones peyorativas sobre la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar de las personas en general.
- El tratamiento personal usando un nombre que no se corresponde con el nombre expresado por una persona.
- El tratamiento personal usando un género gramatical que no se corresponde con la identidad de género expresada por una persona.
- La asignación de vestuario específico que no se corresponde con la identidad de género expresada por una persona.
- Todas aquellas conductas de acoso por razón de identidad o expresión de género y de orientación sexual realizadas a través de medios tecnológicos, plataformas de mensajería instantánea, redes sociales, entre otros.

(*) Las conductas referenciadas en el presente apartado de definiciones y tipos de acoso son ejemplos y no se pueden considerar una lista exhaustiva de conductas de acoso.



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN. –

Las disposiciones del presente Protocolo serán de aplicación, además de a todas las personas trabajadoras de LIMASAM cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas y becadas, también las personas que no formen parte de esta, pero se relacionen por razón de su trabajo.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será cualquiera de los centros de trabajo de LIMASAM y/o durante la prestación del servicio donde quiera que se ubique éste, incluidas actividades paralelas relacionadas con el trabajo, tales como actividades desarrolladas en ocasión de eventos o viajes con motivo de trabajo, por ejemplo.

En consecuencia, si se produjeran situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso (en cualquiera de sus modalidades) fuera de este ámbito de aplicación, deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

En todo caso, cualquier persona perteneciente a LIMASAM podrá activar este Protocolo cuando entienda que está sufriendo cualquier modalidad de acoso por parte de otra persona empleada de LIMASAM, en cualquier circunstancia.

La vigencia del protocolo se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2029.



4.- PRINCIPIOS GENERALES. -

Con el objeto de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras de LIMASAM en el ámbito de las relaciones laborales, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones descritas en el apartado anterior. Por ello, la Dirección de LIMASAM llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso laboral en todas sus variantes, así como en general todas aquellas conductas o comportamientos que atenten contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, y en particular contra su dignidad personal y profesional. Asimismo, se hace explícito que las personas empleadas de LIMASAM tendrán derecho a denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de las personas, y en particular de sus compañeros y compañeras de trabajo, especialmente si son subordinados/as jerárquicos/as y/o trabajador/a “especialmente sensible” (art. 25 LPRL). Cuando una persona trabajadora tenga conocimiento de la situación de posible acoso, en la que pueda hallarse otra persona de la plantilla, podrá activar el presente protocolo poniéndolo en conocimiento de la empresa a través del canal denuncia, debiendo presentar para ello el consentimiento expreso y escrito de la persona afectada.

LIMASAM se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa con ella en el ámbito laboral disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad y a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

Como consecuencia de lo expuesto hasta hora, las personas directivas y toda la plantilla de LIMASAM deberán ajustar su conducta a los siguientes principios:

- **Reputación:** Derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas o de difusión de comentarios desfavorables de los mismos con ánimo injurioso. Así como la atribución maliciosa de conductas de acoso.
- **Respeto:** Derecho a un ambiente de respeto y de corrección en el trabajo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos por LIMASAM en su integridad. No se tolerarán por ello las expresiones y los modos insultantes, humillantes o intimidatorios.
- **Comunicación:** La integración de todas las personas durante su vida laboral en la empresa es un valor fundamental de LIMASAM. No se tolerarán por ello los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, ignorar su presencia o aislarle.
- **Diversidad y no discriminación:** Todas las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidad de respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan a la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, nación a la que pertenece, religión o creencias, sexo, orientación o identidad sexual, enfermedad que padezca o discapacidad, etc.).
- **Comportamientos de naturaleza sexual:** Todas las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidad en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales y, en concreto, el deber de evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona destinataria, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos en tal proscripción todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno emitido por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
- **Discreción:** Derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar su conducta o a llamarles la atención en relación al desempeño de su trabajo, se hagan de forma reservada.



- Todo el personal de LIMASAM tendrá la obligación de colaborar con el desarrollo del proceso de investigación de posibles casos de acoso (en cualquiera de sus modalidades), así como de mantener la confidencialidad de la información-

LIMASAM establecerá medidas, negociadas con los representantes de las personas trabajadoras, para promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital; así como en la Ley 10/2022, de 6 de septiembre de Garantía integral de la libertad sexual, así como en el acoso por razón de identidad, expresión u orientación sexual en los términos previstos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en su normativa de desarrollo (Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre).

5. GARANTÍAS DEL PROCESO.

El presente Protocolo está a las siguientes garantías que se cumplirán en todas las fases del procedimiento:

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Toda la información y documentación será custodiada por el Departamento de Recursos Humanos. Se garantizará la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar su integridad física y moral.
El no cumplimiento de este principio se entenderá como falta Muy Grave.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Prohibición de represalias:** Quedan prohibidas expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe. En caso contrario, se iniciará de oficio investigación de los mismos, para determinar si son constitutivos de una situación de acoso, así como el resto de medidas disciplinarias que puedan derivarse de la misma.



6. COMISIÓN TÉCNICA DE ATENCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO Y DE CONFLICTOS LABORALES

Composición:

Será competente para conocer de las solicitudes de activación del protocolo de acoso una comisión formada por:

1. Director/a de Recursos Humanos
2. Jefe del Servicio de Prevención
3. Director del departamento Jurídico
4. Directora de TIC
5. Directora del DPTO DE LICITACIONES

A requerimiento de la persona trabajadora víctima podrá intervenir una delegado/a de Prevención de la RLT que haya recibido formación en la materia.

Suplentes:

1. Jefe/a de Desarrollo o en su caso de Personal de RRHH
2. Técnico Superior de PRL a designación por el director del área
3. Titulado Superior/Abogado departamento Jurídico
4. Director de oficina técnica y mantenimiento
5. Responsable de Sistemas

Las personas integrantes de la comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante, ni aquéllas que por tener algún tipo de interés en conflicto con el caso o con los hechos en cuyo caso deberá abstenerse de participar en el proceso de gestión y tratamiento de denuncias internas tan pronto como advierta tal circunstancia debiendo ponerlo en conocimiento de la comisión de inmediato, por escrito y con anterioridad al inicio de la labor instructora. El incumplimiento de tal obligación de abstención dará lugar al oportuno expediente disciplinario.

Si cualesquiera de las personas que forman parte de la comisión causase baja por motivo de enfermedad, permisos, excedencias, o causas de fuerza mayor será sustituida por alguna de las personas denominadas como suplentes.

Se firmará un documento anexo donde consten los miembros de la comisión, así como las personas suplentes

Principios de actuación:

Los miembros de la comisión actuarán de forma conjunta. Se prevé sin embargo que, al objeto de organizar las funciones, levantar las actas, prestar auxilio y apoyo a las personas afectadas al inicio de cada procedimiento se nombre por sus miembros y entre sus miembros a un instructor o instructora.

Véase que El proceso de investigación de denuncias podrá externalizarse en un profesional o equipo de profesionales.

La vigencia de los cargos es de cuatro años coincidiendo con la vigencia del protocolo de acoso.



La Comisión deberá actuar con total independencia, discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito.

Funciones de la comisión técnica

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo.
- Proponer el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la Comisión.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, así como de las medidas de seguimiento que en su caso se adoptase.

Normas de funcionamiento de la comisión

Una vez recibida la denuncia, se reunirá la Comisión Técnica para examinar la denuncia y las pruebas. Dicha Comisión al completo se reunirá separadamente con la persona denunciante y con la persona denunciada y acordará y comunicará por escrito a las partes y, si lo solicitasen las partes, a los respectivos representantes legales de las personas trabajadoras un comunicado en el que indique:

- a. Sí continúa por el procedimiento informal tendente a realizar una mediación entre las partes que permita alcanzar una decisión consensuada. Este procedimiento requiere del concurso de las siguientes condiciones: 1) conformidad de denunciante y denunciado. 2) conformidad de la persona instructora. 3) los hechos objeto de la denuncia han de ser de carácter leve. En este caso se emitirá un informe en el plazo máximo de 3 días hábiles el cual se comunicará a las partes y en el que constarán los antecedentes, la mediación realizada, las conclusiones y las medidas adoptadas.
- b. La no admisión a trámite la denuncia por tratarse de hechos que no entran en el ámbito de aplicación de este protocolo o cuando se estime que la situación no constituye en modo alguno una situación de acoso laboral en cualesquiera de las modalidades reguladas en este protocolo. En todo caso, también cuando se trate de un conflicto laboral, se justificará en informe escrito junto con las medidas de mediación e intervención que sea necesario adoptar.
- c. La admisión a trámite de la denuncia, indicando los hechos y fundamentos en los que sustenta tal decisión y acordando la continuación por el procedimiento formal indicado a continuación practicando diligencias de investigación de los hechos.

Todas las reuniones y actuaciones de la Comisión Técnica se documentarán por escrito, levantándose acta de estas, las cuales habrán de estar firmadas por cada integrante.

Toda la documentación que integre un expediente se identificará con un código numérico seguido del año a fin de preservar la confidencialidad. Ejemplo: "Expdte. 1/2024).

En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes los hubieran realizado y su contenido será confidencial. La custodia y confidencialidad de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Comisión.

Una vez finalizada la instrucción, la Comisión Técnica dará traslado a la dirección de la empresa y a las partes implicadas un informe relativo a la denuncia de acoso recibida, así como del informe de conclusiones,




propuesta de sanción y en su caso de las medidas cautelares o provisionales o de seguimiento recomendadas. El citado informe no recogerá la transcripción de las entrevistas realizadas he incluirá una relación de los hechos denunciados, descripción de las pruebas practicadas, hechos y circunstancias acreditadas (sin citar la persona que efectúa cada testimonio), conclusiones relativas a la existencia o inexistencia de acoso y medidas de aplicación.

7. NORMAS DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento ha sido desarrollado tomando en consideración que en el Convenio colectivo de aplicación en su versión vigente no establece un procedimiento o requisitos específicos dejando total libertad a las empresas para su determinación.

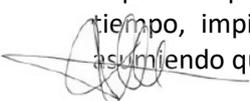
Con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o laboral por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno, se basará en los siguientes principios generales:

- A fin de preservar la confidencialidad del proceso la persona denunciante únicamente se entrevistará con las personas designadas por la comisión, y/con los profesionales externos contratados por la empresa vinculados al secreto profesional. La Comisión Técnica comunicará la posibilidad de que en el transcurso de la investigación tanto la persona denunciante como la persona denunciada pueden ser apoyadas y acompañadas por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero o compañera de trabajo, un miembro del Comité de Empresa o una persona externa que tendrá derecho en la parte final de la entrevista y durante un periodo de diez minutos a realizar las consultas o aclaraciones necesarias, sin interferir en modo alguno previamente
- El procedimiento será ágil y rápido debiendo quedar garantizada la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes externos e internos en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél se conozcan.
- Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurran.

Se describe a continuación el procedimiento interno de actuación ante la formalización de una solicitud interna de activación del protocolo de acoso. En este procedimiento se utiliza como sinónimos las palabras “solicitud de activación del protocolo de acoso” y “denuncia”, entendiéndose que la misma corresponde al ámbito interno de la empresa y que hace referencia a una puesta en conocimiento de las personas responsables.

Este procedimiento consta de las siguientes fases: activación, investigación, resolución y seguimiento y tendrá una duración máxima de **30 días naturales a contar desde la presentación de la denuncia.**

El objetivo de este procedimiento es múltiple pues, por un lado, se pretende atender a la persona que formula la denuncia, informarla y asesorarla con relación a lo ocurrido, y por otro, se actúa sobre la persona presuntamente responsable de las conductas de acoso para evitar que continúen en el tiempo, impidiendo así se perpetúen consecuencias negativas sobre la persona denunciante, asumiendo que pudiera ser necesaria la adopción de medidas cautelares y/o disciplinaria




Primero. Activación del protocolo

Esta fase se inicia con la formulación de una solicitud o denuncia interna a instancia de la persona afectada o bien de una persona que conozca los hechos, en condición de compañero/a, responsable de área o departamento, representante de las personas trabajadoras y /o gerencia, dirección general o Personas y recursos humanos y que tenga la autorización escrita y expresa de la persona afectada. Esta comunicación se realizará a través del denominado canal denuncia ubicado en https://limpiezademalaga.es/canal_denuncia/ introduciendo la información en el apartado DENUNCIAR para realizar la misma de forma on -line, o bien hacerla a través de otros métodos, pudiendo utilizar para ello el formulario proporcionado en la web de la empresa teniendo acceso al mismo en el apartado ACCESO AL MODELO IMPRESO del mismo enlace anteriormente indicado. Si por circunstancias ajenas a la Comisión, la denuncia tuviese que formularse de modo verbal, ésta se realizará ante la Comisión o ante un miembro de ésta y se recogerá en acta firmada por ambas partes entregando acuse de recibo a la persona denunciante. Si la persona denunciante no fuese la víctima, precisará aportar la autorización escrita y expresa de ésta.

Una vez recibida la denuncia se le asignará un código numérico para preservar la confidencialidad el cual será utilizado a lo largo de todo el procedimiento en toda la documentación que se genere, de igual modo se utilizará este código en lugar de datos personales, para la identificación del expediente en la fase de seguimiento. Seguidamente la Comisión comunicará de la apertura del expediente a la Dirección de la empresa, a la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, al servicio de prevención propio, y a las partes y, si lo solicitasen las partes, a los respectivos representantes legales de las personas trabajadoras un comunicado en el que indique.

Desde el inicio del procedimiento, la comisión podrá acordar como medida cautelar la separación física de denunciante y denunciado/a durante el tiempo que dure la investigación, sin que pueda considerarse modificación sustancial de las condiciones de trabajo y sin detrimento económico para las personas a las que se aplique la medida.

Son principios de este procedimiento:

- Respeto y confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- Celeridad en la activación del protocolo y en el desarrollo del procedimiento evitando dilaciones innecesarias.
- Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultasen afectadas en el proceso.
- Protección de la salud de las personas trabajadoras a través de la adopción de medidas oportunas. Indemnidad de las personas: La organización no ejercerá ningún tipo de represalia derivada del acto de comunicar una posible situación de conflicto o acoso laborales bien en condición de denunciante o de testigo, sin perjuicio de las consecuencias que se pudieran derivar de la formulación de hechos o denuncias manifiestamente falsos contrarios a la buena fe.
- La activación del protocolo de acoso en la organización no supone merma alguna en el derecho de la víctima al ejercicio de las acciones que en Derecho pudieran corresponderle ante los organismos administrativos, judiciales competentes y ante las Fuerzas y Cuerpos del Estado.



- Imparcialidad de las personas que intervengan en el procedimiento de averiguación.
- Igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.
- Investigación exhaustiva y profesional
- Adopción de las medidas necesarias para garantizar los derechos de las personas trabajadoras, inclusive las medidas disciplinarias.
- Respeto al principio de presunción de inocencia.
- Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

Una vez recibida la denuncia, se reunirá la Comisión para examinar la denuncia y las pruebas, se reunirá separadamente con la persona denunciante y con la persona denunciada.

- A) Sí continúa por el procedimiento informal tendente a realizar una mediación entre las partes que permita alcanzar una decisión consensuada. Este procedimiento requiere del concurso de las siguientes condiciones: 1º conformidad de denunciante y denunciado. 2º conformidad de la persona instructora. 3º los hechos objeto de la denuncia han de ser de carácter leve. En este caso se emitirá un informe en el plazo máximo de 3 días naturales el cual se comunicará a las partes y en el que constarán los antecedentes, la mediación realizada, las conclusiones y las medidas adoptadas.
- B) La no admisión a trámite la denuncia por tratarse de hechos que no entran en el ámbito de aplicación de este protocolo o cuando se estime que la situación no constituye en modo alguno una situación de acoso laboral. En todo caso, también cuando se trate de un conflicto laboral, se justificará en informe escrito junto con las medidas de mediación e intervención a adoptar, para lo cual se contará con un /ainstructor /a técnico/a.
- C) La admisión a trámite de la denuncia, indicando los hechos y fundamentos en los que sustenta tal decisión y acordando la continuación por el procedimiento formal indicado a continuación practicando diligencias de investigación de los hechos.

Segundo. Investigación

La investigación comienza una vez admitida a trámite la denuncia.

En la primera reunión mantenida por la Comisión se dispondrá de toda la información recogida hasta el momento y se evaluará la situación planteada, si esta fuese constitutiva de acoso se determinará el grado en el que se presenta. Para ello, la Comisión podrá emplear y tendrá a su disposición los recursos de la entidad y las herramientas necesarias para realizar cuantas actuaciones de investigación sean necesarias, entre ellas, la entrevista de todas las personas implicadas comenzando por la persona denunciante que habrá de ser citada en primer lugar. Durante el desarrollo de las entrevistas y de las actuaciones de investigación la comisión podrá auxiliarse de un equipo profesional externo y también externalizar íntegramente el proceso. Las personas citadas a la entrevista podrán ser acompañadas por un asesor, representante, compañero y familiar que tendrá derecho en la parte final de la entrevista y durante un periodo de diez minutos aproximadamente a realizar las consultas o aclaraciones necesarias, sin interferir en modo alguno previamente.

De igual modo, se podrán recabar pruebas documentales, testificales, gráficas, audiovisuales y de toda índole de entre las admitidas en Derecho, con objeto de esclarecer los hechos.



A la víctima se le ofrecerá, desde el primer momento, el apoyo necesario incluyendo las mencionadas medidas oportunas para garantizar la seguridad y salud de las partes involucradas. Se valorará la oportunidad de evitar que denunciante y denunciado coincidan en espacio físico temporal mientras dure la investigación, sin merma de derechos ni de retribución para las partes en ningún caso.

La Comisión evaluará la situación referida en base a toda la información resultado de la investigación realizada, y podrá proponer medidas cautelares o modificar las ya adoptadas.

Tercero. Resolución

Finalizada la investigación la comisión emitirá un informe en el plazo máximo de 20 días naturales desde la recepción de la denuncia, en el cual establecerá los antecedentes, los hechos objeto de la denuncia, las pruebas propuestas por las partes y las practicadas junto con su valoración, las conclusiones, las medidas preventivas adoptadas y a adoptar, así como la determinación de la existencia o no de acoso laboral y en su caso incluirá una propuesta de incoación de expediente sancionador.

En el informe no se reproducirán las transcripciones de las entrevistas, que se incorporarán como anexo aparte.

Si de la investigación realizada no se constata la existencia de acoso, pero se evidencia la presencia de un conflicto laboral y/o personal, se propondrá la adopción de medidas tendentes a solucionar gestionar el conflicto de forma adecuada-

Del informe se dará traslado por escrito inmediata y simultáneamente a la Dirección, la persona responsable de Recursos Humanos, al servicio de prevención ajeno y a las partes recabando el oportuno recibí.

Cuarto. Seguimiento

En el plazo de 15 días y, posteriormente de 30 días ambos naturales a contar desde la adopción de las medidas por parte de la Dirección de la empresa, la comisión de investigación, o en su defecto el instructor, emitirá un informe de seguimiento de las medidas y de la supervisión de la situación que estén realizando las personas responsables a fin de evitar la reproducción de situaciones no permitidas y garantizar el derecho a la salud, el respeto a la dignidad y a la no discriminación de la persona afectada. Dicho periodo de seguimiento es un requisito de mínimos, pudiendo perpetuarlo por el tiempo que sea necesario para determinar la situación de la víctima, la conducta del denunciado y los efectos derivados de los hechos acontecidos y de las medidas adoptadas.

En todo caso se vigilará que no se adopten ningún tipo de represalias contra cualquiera de las personas involucradas en la investigación en su condición de denunciante, denunciado, testigo o persona informadora.

A partir de la implantación del protocolo la Comisión realizará un informe general de seguimiento anual para registrar las incidencias producidas y comprobar el funcionamiento eficaz del Protocolo a fin de introducir las mejoras que se consideren convenientes. Anualmente se realizará un informe general de evaluación sobre el funcionamiento del Protocolo.

Como indicadores básicos de seguimiento y evaluación se tendrán en cuenta los siguientes:




- Número y tipos de acciones de información, sensibilización y formación sobre el Protocolo llevadas a cabo.
- Número de personas y tipos de personal que han participado en las acciones de información, sensibilización y formación.
- Número y tipos de situaciones de acoso que se han detectado
- Número y tipos de situaciones de acoso que se han denunciado
- Número y tipos de casos resueltos.
- Número y tipos de medidas correctoras implementadas.
- Número y tipos de mejoras introducidas en el Protocolo.
- Grado de satisfacción de las personas que han utilizado el Protocolo a través de encuesta cualitativa.

8. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN.

El compromiso de LIMASAM en contra de posibles situaciones de acoso va más allá de la mera redacción del procedimiento de canalización de actuaciones para la investigación de denuncias.

Además de la adopción del presente protocolo, en el marco de sus competencias, LIMASAM se compromete a adoptar medidas de prevención complementarias para garantizar la protección de sus personas trabajadoras frente a posibles situaciones de acoso y/o frente a la violencia sexual.

LIMASAM, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso y/o situaciones de violencia sexual. Estas medidas se estructuran en tres ámbitos:

INFORMACIÓN:

- LIMASAM se compromete a divulgar el presente protocolo entre la plantilla y a facilitar oportunidades de información para todos sus integrantes, publicando su contenido en los medios de comunicación internos de la misma, Portal del Empleado, etc.
- Difusión de los procedimientos previstos para presentar denuncias o reclamaciones frente a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), incluso cuando se producen en el ámbito digital.
- Informar de las conductas que se consideran contrarias a los Derechos Fundamentales de las personas, especialmente en los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), incluso cuando se producen en el ámbito digital, y de las posibles sanciones que acarrear.

SENSIBILIZACIÓN:

- Proyección de material divulgativo establecidas en el ámbito de la prevención del acoso sexual en el Plan de Igualdad y las vinculadas al respeto a la diversidad y a la prevención de las conductas lgtbifóbicas.
- Las propias establecidas en los cursos de PRL : Campañas de formación en Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género con inclusión de la diversidad sexual y de género
- Fomentar la tolerancia, la aceptación de la diversidad entre las personas trabajadoras.

FORMACIÓN:




- Jornadas formativas específicas para la protección integral contra estos comportamientos dirigidas a todo el personal y, especialmente, a los integrantes de la cadena de mando en el ámbito de los módulos formativos propios de la prevención de riesgos laborales.
- Incluir de forma transversal, en los contenidos formativos, la óptica de la igualdad y del respeto a los derechos fundamentales.
- Campañas de formación en Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género. Las jornadas formativas podrán ser impartidas tanto por personal propio de LIMASAM, con formación suficiente en la materia, como por personal externo especializado.

En general, desde LIMASAM se evitará la realización de actividades diferenciadas por géneros. Si se produce en algún caso esta diferenciación, el personal responsable de la actividad tendrá en consideración el género con que la persona se sienta identificada.

Sobre estas medidas preventivas cabe sumar cuántas otras sean aportadas por la representación de los trabajadores en la negociación correspondiente.

9. ENTRADA EN VIGOR.

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación



Málaga, A 14 de agosto de 2025

ANEXO I. NORMATIVA DE APLICACIÓN

DE ÁMBITO SUPRANACIONAL

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Convenio Organización Internacional del trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190).

DE ÁMBITO COMUNITARIO

- Tratado de Roma (25/03/1957) Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE).
- Directiva 2006/54/CE el Parlamento Europeo y del Consejo de 05 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por el que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de víctimas de delitos.
- Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, a la Comisión Económico y Social Europeo y al Comisión de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007.
- Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018 sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. (2018/20558INI).

DE ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española, artículos 10, 14 y 18.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículos: 1, 5, 45.1.
- Ley 31/1995, de 08 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 04 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.



- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Criterio técnico DGITSS N°69/2009. Acoso y violencia en el trabajo.
- Criterio Técnico CT 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales.
- NTP 854-INSST. Acoso psicológico en el trabajo.
- Especial mención requiere las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167; 13-07-2022) y, de particular importancia la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE núm. 215;07-09-2022) reguladora, entre otros de las violencias sexuales en cuyo artículo 12 regula la prevención y sensibilización en el ámbito laboral.
- 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. (BOE núm.244;9-10-2024).



ANEXO II. GLOSARIO LGTBI

Acoso sexual:

El acoso se diferencia de la agresión por ser algo indeseado, pero no comporta agresión. Es un comportamiento indeseado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Agénero:

Es una identidad en la que la persona no se identifica con ningún género.

Androcentrismo:

Se trata de considerar la perspectiva masculina como única posible y por lo tanto universal. Es un punto de vista sesgado que sólo tiene en cuenta las experiencias de los hombres, invisibilizando así a las mujeres. El androcentrismo toma al hombre como medida de todas las cosas, de forma que excluye a las mujeres de los discursos y de la vida social.

Androginia:

La característica de una persona cuya apariencia o modo de expresión es una mezcla de características y/o comportamientos femeninos y masculinos.

Androsexual:

Atracción sexual específicamente hacia los hombres.

Asexual o asexualidad:

Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente. No implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.

Bifobia:

Temor, enojo irracional, negación de su existencia, intolerancia y/u odio hacia la bisexualidad y las personas bisexuales. La fobia puede darse entre personas heterosexuales, gais, lesbianas o las personas bisexuales y suele estar relacionada con numerosos estereotipos negativos acerca de las personas bisexuales centrados en la creencia de que la bisexualidad no existe y en la generalización de que las personas bisexuales son promiscuas.

Bigénero:

Término usado para describir a las personas que tienen una identidad o expresión de género que es tanto masculina como femenina, ya sea de forma simultánea o alternada. Aunque, también puede describir una tendencia a moverse entre el comportamiento masculino y femenino, según el contexto.



Binario:

Concepción, prácticas y sistema de organización social jerárquico que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversa.

Bisexual o bisexualidad:

Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de los dos sexos.

Brechas de género:

Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las desigualdades entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

Cissexual o cissexualidad:

Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico.

Cisgénero:

Término que designa a las personas que presentan concordancia entre su identidad de género y el asignado por las demás personas, según su sexo biológico.

Cisnormativo o cisnormatividad:

Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable. Esto es, que aquellas personas que nacieron como hombres, a quienes se les asignó el género masculino al nacer, siempre se identificarán y asumirán como hombres, y aquellas que nacieron como mujeres, a quienes se les asignó el género femenino al nacer, lo harán como mujeres.

Construcción social de la sexualidad

La sexualidad es una construcción social producto de prácticas históricamente específicas. Este proceso en constante formación e intercambio de valores, conocimientos y comportamientos incorpora y transforma las relaciones entre hombres y mujeres y ocurre dentro de un contexto social y cultural determinado. Aunado a los diferentes momentos históricos, los procesos de la modernidad conciben, norman, legitiman y legalizan la sexualidad y el género, dando lugar a prácticas hegemónicas en las diferentes sociedades, formando y estructurando personas y sus relaciones entre mujeres y hombres, entre hombres y entre mujeres, diferenciando y definiendo contenidos, formas, procesos, significados, relaciones, deberes, deseos y prohibiciones de las prácticas sexuales y relaciones de género .

Cross – dressing:

Estilo en la forma de vestir socialmente atribuido al sexo opuesto, por lo general de modo ocasional, con independencia de su orientación sexual e identidad de género.



Cultura sexual:

La sexualidad es un elemento que abarca todos los aspectos de la vida en el desarrollo de las personas, se manifiesta a través de valores, creencias y comportamientos individuales y sociales. Cualquier cambio que se vea en el sistema social, en general, tendrá sus efectos de manera notoria en el sistema de valores del grupo.

Delito de discriminación u odio:

Cualquier delito contra las personas o las propiedades, donde la víctima o el objetivo de la infracción se elige, por su real o percibida conexión, apoyo o pertenencia a un grupo que se basa en una característica común de sus miembros, como su raza, el origen nacional o étnico, idioma, color, religión, sexo, edad, discapacidad intelectual o física, orientación sexual u otro factor similar.

Demisexual

Persona que no experimenta atracción sexual a menos que forme una fuerte conexión emocional con alguien.

Derechos LGTBI:

La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos

humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. Las comunidades de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales son vulnerables a una serie de violaciones de derechos humanos, incluida la violencia homofóbica y transfóbica, el asesinato, la violación, la detención arbitraria y la discriminación generalizada en su lugar de trabajo, así como la discriminación en relación con el acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.

Derechos sexuales y reproductivos:

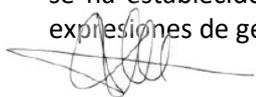
Derechos de todas las personas a tener control respecto de su sexualidad, a decidir libre y responsablemente sin verse sujetas a la coerción, la discriminación y la violencia; el derecho de todas las parejas e individuos a decidir de manera libre y responsable el número y espaciamiento de su descendencia y a disponer de la información, la educación y los medios para ello, así como a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva.

Disconformidad de género:

Grado en que la identidad de género, el rol, o la expresión de una persona difieren de las normas que se esperan para su género. No todas las personas transgénero están disconformes con el género, y no todas las personas disconformes con el género se identifican como transgénero.

Discriminación de género:

Es el prejuicio o discriminación basada en el género. Debido a la sociedad patriarcal, histórica y culturalmente se ha establecido un trato desigual entre hombres y mujeres o hacia personas que no cumplen con las expresiones de género normativas.



Discriminación sexual:

Es el prejuicio o discriminación basada en el sexo. El término se utiliza para referirse a la discriminación de ambos sexos. La discriminación sexual no es solo un concepto dependiente de actitudes individuales, sino que se encuentra incorporado en numerosas instituciones de la sociedad.

Disforia de género:

Según el DSM-V y CIE-10 (clasificaciones internacionales de patologías), la define como la aversión manifestada por el individuo a los propios genitales. El que algunas personas trans necesiten modificar sus genitales, tampoco implica necesariamente que los aborrezcan. Del mismo modo, un número muy apreciable de personas trans no sufren un grave conflicto con su genitalidad y no aprecian las ventajas de someterse a un cúmulo de operaciones plásticas de gran dureza y con resultados aún poco satisfactorios. El grado de "disforia" es variable, e incluso inexistente en muchas personas trans, dependiendo, en gran medida, de las presiones externas que hayan sufrido a lo largo de su vida en torno a su cuerpo y su identidad. No es sinónimo de transexualidad y, por tanto, un número creciente de países (España, Portugal, Argentina, Hungría, Suecia, etc.) y ante un número creciente de sociedades médicas, la cirugía genital no es considerada un requisito para reconocer la identidad a una persona transexual o concederle la rectificación registral de documentos

Diversidad:

Enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas.

Diversidad sexual:

Este término se refiere a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.

Drag Queen y Drag King:

Variante del transformismo en el que el sujeto se viste y como una mujer de rasgos y vestimentas exageradas o con referencia a estereotipos muy marcados de feminidad, con una intención cómica, dramática o satírica. Una drag queen habitualmente se manifiesta en espectáculos públicos y más raramente en su vida privada. Ser drag queen en principio, y pese a las identificaciones sociales más habituales, no implica ningún tipo de orientación sexual o identidad de género concreta. Por su parte una persona Drag King utiliza vestimenta y complementos asociados a los estereotipos del género masculino.

Equidad de género:

Es la distribución justa de acuerdo con los intereses y necesidades de hombres y mujeres. Significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.



Estereotipos de género:

Es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de las personas para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

Estigma:

Proceso mediante el cual se atribuye a una persona, o grupo de personas, una característica que la/s desprestigia a los ojos de los/as demás.

Autoestigma:

El prejuicio y la discriminación pueden generar en las personas la autoestigmatización o la vergüenza cuando interiorizan las respuestas y reacciones negativas de las demás personas. El estigma interiorizado puede conducir a sentimientos de autodesprecio, aislamiento, depresión, ansiedad o desesperanza y dar lugar a conductas de evitación que conllevan la autoexclusión en diferentes ámbitos de la vida, tanto en el ámbito privado como en el público, evitando reuniones sociales, a la familia, amistades y relaciones de pareja, entre otros.

Evaluación del impacto en función del género:

Se trata de una metodología que permite analizar los resultados de políticas, intervenciones o estrategias a fin de conocer cómo afectan a mujeres y hombres, con objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Expresiones de género:

Es la expresión de los roles de género como mujer u hombre (o ambos o ninguno de ellos) a través del comportamiento, la indumentaria, el peinado, la voz, los rasgos físicos, etc. Está condicionada por las expectativas sociales de género. No tiene por qué ser fija ni coincidir con el sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona.

Feminicidio:

Acto de matar a una mujer sólo por el hecho de su pertenencia al sexo femenino pero confirió a ese concepto un significado político con el propósito de denunciar la falta de respuesta del Estado en esos casos y el incumplimiento de sus obligaciones internacionales de garantía, incluso el deber de investigar y de sancionar. El concepto abarca el conjunto de hechos que caracterizan los crímenes y las desapariciones de niñas y mujeres en casos en que la respuesta de las autoridades sea la omisión, la inercia, el silencio o la inactividad para prevenir y erradicar esos delitos.

Feminidades:

Es el conjunto de cualidades que, en una cultura particular, alude a los valores, características y comportamientos tanto aprendidos, como a características específicamente biológicas de una mujer o niña. La feminidad hegemónica limita a las mujeres a cumplir características relacionadas con la debilidad, la pasividad, la delicadeza, y por propender el cuidado de los otros por encima del cuidado personal.



Feminismos:

Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que provienen principalmente de la experiencia de la opresión patriarcal de las mujeres. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, la supremacía del androcentrismo y el patriarcado, cuestionando las relaciones de poder entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad en la sociedad

Gay:

Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.

Genderqueer:

Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad.

Género:

Es el conjunto de características sociales y culturales históricamente construidas, que se atribuyen a las personas en función de su sexo. Hace referencia a las conductas, a lo que la sociedad espera de las personas por el hecho de haber nacido con sexo asignado cromosomáticamente, produciendo así la socialización del sexo.

Género fluido:

Persona que no se identifica con una sola identidad de género, sino que puede cambiar entre masculino y femenino u otros. Las personas que se caracterizan por ser de género fluido pueden cambiarse de identidad con frecuencia, dependiendo del contexto . También es definido como género inestable.

Heterocentrismo:

Ideología que mantiene la heterosexualidad como lo normal y como la única forma de expresar las preferencias sexuales de una manera deseable y aceptable. La aplicación de esta ideología resulta en la discriminación y la opresión de personas que no se adhieren a ella. Este heterosexismo está presente en las leyes, la cultura y la política.

Heteronormativo o heteronormatividad:

El conjunto de las relaciones de poder que normalizan y rigen la sexualidad, marginando a todo lo que esté fuera de los ideales de la heterosexualidad, la monogamia, y la conformidad de género.

Heterosexismo:

Actitud que predica la heterosexualidad como la única orientación sexual válida.



Heterosexual:

Hombre o mujer cuya atracción física y emocional se dirige hacia las personas del sexo opuesto.

Hombre trans:

Personas que al nacer fueron asignadas al género femenino y que se identifican a sí mismas en algún punto del espectro de la masculinidad, cualquiera sea su status transicional y legal, su expresión de género y su orientación sexual.

HSH (Hombres que tienen relaciones sexuales con hombres):

Este término describe a los hombres que tienen relaciones sexuales con hombres, independientemente de si tienen o no relaciones sexuales con mujeres o de si, a nivel particular o social, tienen una orientación gay o bisexual

Homofobia:

Temor u odio hacia los hombres gays y mujeres lesbianas.

Homofobia interiorizada o internalizada:

Aversión hacia los propios sentimientos y comportamientos homosexuales, debido a la asimilación de las imágenes y mensajes negativos de la homosexualidad recibidos en la etapa de socialización de una persona provenientes de la familia, colegio, medios de comunicación, etc., y que afectan especialmente a las personas homosexuales, bisexuales y otras orientaciones no normativas por la contradicción entre esos mensajes recibidos y los sentimientos vividos en primera persona de atracción hacia personas de su mismo sexo. Las consecuencias que puede provocar en la persona homosexual, bisexual y con otras orientaciones no normativas pueden ser una baja autoestima, represión de la expresión y el sentimiento de afectos, etc.

Homosexual:

Persona que siente atracción emocional, romántica o sexual por personas del mismo sexo. Puede aludir tanto a mujeres lesbianas como a hombres gays.

Identidades de género:

Identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Al alejarnos del sistema binario de la diferencia sexual es posible hallar identidades de género diversas, no reducidas al par hombre-mujer.

Identidad sexual:

Describe el sexo con el que una persona se identifica.

Igualdad:

Concepto según el cual todas las personas deben ser tratadas igual y recibir los mismos derechos políticos, económicos, sociales y civiles, independientemente de su raza, discapacidad, edad, orientación sexual, género, religión, ideología, etc. Se trata de un principio que debe informar todas las actuaciones públicas en los Estados democráticos; además es un derecho fundamental de todas las personas.



Igualdad de género:

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

Intergénero:

Es una identidad de género que describe a una persona que no se considera a sí misma cisgénero, pero puede ser una mezcla de géneros, agénero, género fluido o estar en otro lugar en el espectro del género. Se utiliza como un término general para las personas que no encajan en el marco del género binario masculino o femenino (6). También llamado género intermedio y equivalente al genderqueer.

Intersexual o intersex:

Posesión de características físicas de ambos sexos. Personas que nacen con genitales externos que presentan una forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar “mujer/hombre”; también conocidas vulgarmente como hermafroditas.

Lenguaje sexista:

El lenguaje sexista es aquel que refleja y expresa parcialidad hacia uno de los sexos y por lo tanto, trata a los miembros del otro de manera discriminatoria. En la mayoría de los casos el lenguaje utiliza términos que reflejan el predominio del varón y de lo

masculino invisibilizando a las mujeres y lo femenino en el discurso. La existencia del lenguaje sexista es el resultado del sexismo en la propia sociedad y como un fenómeno social, está íntimamente relacionado con las actitudes sociales.

Lesbiana:

Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres.

Lesbofobia:

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas.

LGBTIQ:

Es el acrónimo de lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y Queer.

LGBTFOBIA:

Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGTBIQ.

Machismo:



Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas que no se ajustan a la identidad de género masculina definida por los roles binarios de género.

Masculinidades:

Hace referencia a las múltiples maneras en que la masculinidad se define socialmente a través del contexto histórico y cultural y a las diferencias de poder entre las diferentes versiones de la masculinidad. Estas incluyen ciertas ideas según las cuales los hombres deben correr riesgos, resistir el dolor, ser fuertes o estoicos, o ser promiscuos, con objeto de demostrar que son “hombres auténticos”.

Micromachismos:

Práctica de violencia en la vida cotidiana que es tan sutil que pasa desapercibida pero que refleja y perpetúa las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Comprende un amplio abanico de maniobras interpersonales y se señala como la base y caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género o violencia machista: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico, que serían normalizados. Se trata además de prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia machista denunciadas y condenadas habitualmente.

Misoginia:

Odio, rechazo, aversión y desprecio hacia la mujer y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino que se manifiesta en actos denigrantes, discriminatorios y violentos contra ella por el hecho de ser mujer.

Monosexismo:

El sistema de opresión que refuerza la creencia de que todas las personas sólo se sienten atraídas por personas de un género (es decir, que las personas son heterosexuales u homosexuales), provocando la exclusión y la discriminación contra las personas no- monosexual (incluyendo bisexuales y pansexuales).

Mujer trans:

Personas que al nacer fueron asignadas al género masculino y que se identifican a sí mismas en algún punto del espectro de la femenino, cualquiera sea su status transicional y legal, su expresión de género y su orientación sexual.

Mujeres que mantienen relación con mujeres:

Mujeres que mantienen relaciones sexuales con otras mujeres, se identifiquen o no como lesbianas, homosexuales o bisexuales.

Orgullo LGTBI:

La idea de tener orgullo sale de la historia de auto-rechazo, rechazo social y vergüenza vivida por muchos dentro de la comunidad.



Orgullo gay o “gay pride”:

Simboliza el rechazo de esta estigmatización y la aceptación de uno mismo tal y como es.

Orientación sexual:

Término utilizado para referirse a la atracción física y emocional hacia personas del mismo sexo y/o del sexo opuesto, así como a la falta de interés o atracción sexual (asexualidad).

Pansexual u omnisexual:

Una persona que siente atracción erótica, afectiva hacia otra persona con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación o roles sexuales, así como la capacidad para mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ellas.

Patriarcado:

La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres. El concepto de patriarcado resulta un eje fundamental en la lucha de todo el movimiento feminista, el cuál define el patriarcado como “el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres –a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo- determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en todas las circunstancias sometidas al varón”.

Perspectiva de género:

Es un enfoque teórico procedente de las teorías feministas, cuyo eje principal es el análisis de las desigualdades de género.

Pluma:

Calificativo aplicado a aquellas personas que desbordan los roles binarios de género. Generalmente, a aquellas que expresan actitudes o ademanes que socialmente se asocian al género “opuesto” (mujeres masculinas/hombres afeminados).

Plumafobia:

Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta de rechazo o discriminación hacia las personas que tienen pluma.

Poliamor:

Consiste en amar a varias personas a la vez, de forma consensuada, consciente y ética. La única condición es el amor entre las personas y la aceptación de la relación por parte de todas ellas



Prejuicio:

Creencia, opinión o juicio preconcebido sobre una persona o un grupo de personas.

Queer:

Término inglés alternativo a LGBT. También se ha utilizado con propósitos despectivos y, por ese motivo, no gusta a algunos gays y lesbianas, pero muchas personas LGBT jóvenes lo utilizan como un modo de autoafirmarse. Describe también toda una corriente de pensamiento que se ha expresado a su vez en un movimiento o corriente social (con presencia especialmente en los EEUU, a partir de los años 80 y 90), que busca potenciar la diversidad humana en sentido amplio y huye de las identidades fijas o estáticas, abogando por la versatilidad y variedad de las potencialidades humanas.

Questioning:

Describe a la persona que se cuestiona, que no está segura de su orientación sexual.

Reasignación de sexo:

Intervención médica para el cambio del sexo físico, incluyendo los genitales. Algunas veces se la llama reafirmación de sexo. Es una cirugía que está a disposición de las personas adultas en toda Europa y que algunos sistemas sanitarios públicos incluyen como prestación a la ciudadanía.

Rol o papel de género:

Identidades, actitudes, comportamientos, anatomías, estilos, intereses, formas de vida relacionadas con el género con los que las personas se presentan e interaccionan socialmente.

Salud sexual y reproductiva:

Estado general de bienestar físico, mental y social y no de mera ausencia de enfermedad o dolencia, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones y procesos. Entraña además la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, y de procrear, y la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia.

Serofobia:

El estigma y discriminación hacia las personas con el VIH en diversos ámbitos de la vida cotidiana y en las relaciones afectivas y sexuales, teniendo un efecto negativo en el bienestar y calidad de vida de las personas con el VIH.

Serosorting:

Término inglés utilizado para designar la selección de parejas sexuales que tienen el mismo estado serológico al VIH para practicar sexo sin protección.

Sexismo:

Ejercicio discriminatorio, por el cual se adscriben características psicológicas y formas de comportamiento, y se asignan roles sociales fijos a las personas, por el sólo hecho de pertenecer a determinado sexo,



restringiendo y condicionando de este modo la posibilidad de un desarrollo pleno para todos los sujetos sociales, sean estos hombres o mujeres.

Sexo:

Es el resultado de una sucesión compleja de elementos y acontecimientos fundamentalmente biológicos (elementos sexuantes) que engarzados gradualmente, definen al ser humano como hombre o mujer (bajo una concepción binarista). Según las características sexuales, puede ser masculino o femenino.

Sexo asignado al nacimiento:

Es el género que se les asigna a las personas al nacer por la mera observación de sus genitales

Sexting:

Intercambio de mensajes, fotos y vídeos eróticos o sexuales, con el consentimiento de las dos partes que intercambian ese material. Cuando el sexting se utiliza para llevar a cabo una actividad de chantaje, extorsión y atosigamiento a una persona a través de fotografías o videos eróticos enviados sin consentimiento al Smartphone o al ordenador, en las que aparece el autor o la víctima acosada, hablamos de ciberacoso o sextorsión.

Sexualidad:

La sexualidad humana es un aspecto central del ser humano presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vive y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas esas dimensiones, no obstante, no todas ellas se vivencian o se expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.

Sexualidades no normativas:

En una sociedad heteronormativa, la asignación binaria como hombre o mujer del género conduce a una falta de elección posible en cuanto al comportamiento social y sexual, siendo requisito que los individuos sientan y expresen deseo solamente por compañeros del género opuesto. Las diferentes formas de vivir la sexualidad que se salen de este modelo son consideradas no normativas.

Sistema binario de género:

La idea de que los géneros humanos existen en sólo dos formas: masculino y femenino. El término también describe el sistema en el que una sociedad divide las personas en roles, identidades y atributos basados en géneros masculinos y femeninos.

Trans:

Término que se utiliza para referirse a las personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer.



Transexual:

Adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género.

Transfobia:

Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta de violencia o discriminación hacia las personas trans

Transformista:

Expresión artística en la que una persona se expresa, comporta y transforma su aspecto adaptándolo al del sexo contrario. El transformismo usualmente es una práctica teatral o lúdica que no implica una orientación sexual concreta ni implica identificación con el género que usa para su expresión

Trangénero:

Expresión artística en la que una persona se expresa, comporta y transforma su aspecto adaptándolo al del sexo contrario. El transformismo usualmente es una práctica teatral o lúdica que no implica una orientación sexual concreta ni implica identificación con el género que usa para su expresión.

Transición:

El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir como el género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo con su sentir. Es preferible usar "transición" y no "cambio de sexo" u "operado(a)". Es importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.

Transversalidad de género:

La transversalidad o mainstreaming de género, ha sido definida como "la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas".

Travesti:

Un individuo que en ocasiones se viste con ropa tradicionalmente asociada con las personas de un sexo diferente. Las personas travestis suelen estar cómodas con el sexo que se les asignó al nacer y no desean cambiarlo. "Travesti" no debe ser usado para describir a alguien que se ha trasladado a vivir a tiempo completo como un sexo diferente, o que tenga intención de hacerlo en el futuro. Algunas personas prefieren utilizar el término travesti para describirse a sí mismas, pero debe evitarse a menos que se esté citando a alguien que se auto identifica de esa manera.

Versátil:



Se denomina así a los hombres y mujeres que pueden asumir cualquiera de los roles sexuales: pasivos o activos.

Visibilidad

:Lo visible que es un grupo para el público general. Los jóvenes LGBTIQ se sienten muchas veces “invisibles”, porque no ven ni escuchan a nadie que sea como ellos. La invisibilidad afecta especialmente a las mujeres en general, y también en particular, a las lesbianas y bisexuales quienes, por esa razón, reivindican con particular énfasis más visibilidad.

Vulnerable o vulnerabilidad:

Condición de los individuos o grupos que sufren en su contra una conducta sistematizada e incluso estandarizada de desprecio social debido a su pertenencia a un colectivo al que se le ha adherido un estigma social que tiene como efecto un menoscabo de sus derechos.

