

# PROTOCOLO ANTIACOSO LGTBIQ+ EN EL ENTORNO LABORAL



# ÍNDICE

Introducción	1
Compromiso por la diversidad y la no discriminación	2
Ámbito de aplicación	2
Vigencia	3
Prevención	4
Denuncia	5
Comisión instructora	6
Intervinientes y desarrollo del procedimiento	7
Finalización	8
Seguimiento	9
Conclusión	10

# Introducción

En Kleinson, reconocemos la importancia de promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso, donde todas las personas sean tratadas con dignidad y tengan igualdad de oportunidades, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

En línea con la legislación vigente, nos comprometemos a adoptar medidas concretas para prevenir y abordar el acoso discriminatorio en todas sus formas. Este protocolo refleja nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo y se ajusta a los requisitos establecidos en el artículo 15.1 de la **Ley 4/2023**.

## EN KLEINSON NOS COMPROMETEMOS A:

- Implementar políticas de igualdad para protegerte contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, y características sexuales.
- Garantizarte un entorno laboral inclusivo que promueva el respeto y la diversidad.
- Aplicar el protocolo a todas las personas vinculadas con nosotros: la plantilla de empleados, las empresas colaboradoras y los proveedores.
- Establecer la vigencia del protocolo y los procedimientos para su revisión, modificación y actualización, tanto en cumplimiento de la normativa legal como a solicitud de las partes involucradas, para proteger tus derechos y seguridad.
- Garantizar tu intimidad, confidencialidad y dignidad en caso de acoso, priorizando siempre tu bienestar.
- Implementar medidas cautelares que, en caso de que seas víctima de acoso, te separen de manera preventiva de tu acosador durante la investigación para garantizar tu tranquilidad y seguridad.

**¡Sin ti esto  
no es posible!**

# Compromiso de Kleinson por la diversidad y la no discriminación

En el contexto de los principios y valores de un Estado social y democrático, la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la preservación de la integridad física y moral de todas las personas se erigen como pilares fundamentales. En consonancia con esta premisa, la igualdad de trato y la no discriminación ocupan un lugar prioritario en la legislación tanto europea como española.

La filosofía de Kleinson a este respecto se fundamenta en la promoción activa de políticas de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de nuestra organización para prevenir, evitar, resolver y, llegado el caso, sancionar cualquier forma de acoso discriminatorio basado en la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

En consecuencia, todo el equipo nos comprometemos firmemente a crear y mantener un ambiente inclusivo donde podamos garantizar tu dignidad, integridad y equidad, así como la de todo el equipo, de modo que podáis desarrollaros plenamente en todos los niveles.

Reconocemos plenamente que la diversidad en nuestro equipo, tanto si formas parte del personal de oficina como si eres formador/a, no solo es un valor, sino también un motor de enriquecimiento para nuestro entorno laboral que refleja la realidad del mundo que nos rodea, así como también potencia la creatividad, la innovación y el rendimiento. Por ello, nos esforzamos constantemente por fomentar un espacio donde se celebren las diferencias individuales y se promueva el respeto mutuo.

Todos los que os veáis afectados por el ámbito de aplicación tenéis derecho a emplear este procedimiento con garantías, sin temor a represalias o discriminación. Desde Kleinson, aseguraremos la protección de todas las personas involucradas en cualquier denuncia presentada bajo este protocolo, y llevaremos a cabo una investigación diligente de todas las denuncias recibidas.

Asimismo, todos los que os veáis afectados por la aplicación de este protocolo tenéis la responsabilidad de contribuir a la creación de un entorno laboral libre de acoso, especialmente aquellos que supervisan a otros. Es importante que entre todo el equipo, y en especial quienes tienen roles de liderazgo, prestemos atención y comuniquemos cualquier comportamiento que viole lo establecido en este protocolo.

Por todo ello, y de acuerdo con nuestra política de tolerancia cero ante cualquier manifestación de acoso, queda totalmente prohibida cualquier forma de conducta que vulnere los principios de igualdad y no discriminación establecidos en este protocolo, considerándose como una falta muy grave.

# Ámbito de aplicación

Aplicamos este protocolo a todas las personas que participéis con nuestra actividad laboral, ya sea como empleados, empresas colaboradoras, proveedores, clientes, alumnos o cualquier otra parte relacionada. Entendemos que cada una desempeñáis un papel crucial en el éxito de nuestra empresa y, por lo tanto, es fundamental que todos compartamos y respetemos los mismos principios de igualdad y no discriminación.

Desde Kleinson, creemos firmemente que al colaborar con socios que comparten nuestros valores, podemos fortalecer aún más nuestra cultura de inclusión y equidad, generando un impacto positivo tanto dentro como fuera de nuestras fronteras.

Por tanto, comunicaremos tanto esta política como el compromiso de su aplicación a todas nuestras empresas colaboradoras, proveedores y suministradores, con el fin de que manifiesten su adhesión a los principios fundamentales de respeto y diversidad que defendemos en el protocolo. De no ser así, no estableceremos contratos con aquellas entidades que no cumplan con los principios del protocolo de prevención y protección contra el acoso LGTBIfóbico en su propia organización.

Para ello, garantizamos su accesibilidad para todo nuestro equipo, con el fin de que pueda ejercer sus derechos y conocer sus obligaciones, así como prevenir y combatir cualquier forma de acoso discriminatorio dentro de la organización.

## Vigencia

Una vez firmado, el presente protocolo entrará en vigor de manera inmediata y se mantendrá en vigencia mientras las partes involucradas determinen que su aplicación continúa siendo necesaria. Cualquier modificación o actualización del mismo estará sujeta a lo dispuesto por la normativa legal o convencional vigente en el momento.

Queremos destacar que se trata de una herramienta dinámica que se ajustará según las necesidades y requerimientos legales que puedan surgir en el futuro. La flexibilidad para adaptar el protocolo garantiza su efectividad continua en la protección y promoción de un entorno laboral inclusivo y libre de acoso para todas las personas que integráis nuestra consultora de idiomas: el personal de oficina, formadores, clientes, alumnos y proveedores.

# Definiciones

**Acoso LGTBfóbico:** todo comportamiento, tanto verbal como físico, que tenga la intención o provoque el efecto de menoscabar la dignidad de una persona basándose en su orientación sexual, identidad o expresión de género, así como en sus características sexuales.

**Discriminación directa:** se presenta cuando una persona o grupo es tratado de manera menos favorable que otros en situaciones similares debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

**Discriminación indirecta:** ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros resultan en una desventaja particular para una o varias personas debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

**Acoso discriminatorio:** cualquier conducta que, motivada por alguna de las causas de discriminación establecidas por la ley, tiene como objetivo o resultado menoscabar la dignidad de una persona o grupo y crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Discriminación múltiple e interseccional:** la discriminación múltiple sucede cuando una persona es discriminada por dos o más razones previstas en la legislación, de manera simultánea o consecutiva. La discriminación interseccional ocurre cuando varias causas de discriminación interactúan, generando una forma específica de discriminación.

**Discriminación por asociación y discriminación por error:** ocurre cuando una persona o grupo es objeto de discriminación debido a su relación con otra persona que es discriminada por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La discriminación por error se basa en una percepción incorrecta de las características de la persona discriminada.

**Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que sufre una persona como consecuencia de presentar una queja, reclamación, denuncia o demanda destinada a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso que ha sufrido o está sufriendo.

## Según el sujeto activo, podemos distinguir tres tipos de acoso:

**Acoso descendente:** cuando el autor tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima.

**Acoso ascendente:** cuando el autor tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima.

**Acoso horizontal:** cuando tanto el autor como la víctima no tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación.

# Prevención

Con el fin de prevenir situaciones de acoso en el entorno laboral, en Kleinson no solo difundimos este protocolo entre todos nuestros miembros; sino que, además, nos aseguramos de que las nuevas incorporaciones estén debidamente informadas, para que desde el primer día conozcas tus derechos y responsabilidades.

Para promover un ambiente de respeto y colaboración en el trabajo establemos las siguientes directrices:

**1. Respeto:** fomentamos un clima laboral en el que se valore el respeto mutuo y se prohíba el uso de expresiones o comportamientos insultantes, humillantes o intimidatorios.

**2. Comunicación:** rechazamos las actitudes que busquen aislar o limitar la comunicación entre los miembros del equipo.

**3. Preservación de la reputación:** rechazamos cualquier comportamiento que tenga como objetivo dañar la reputación laboral o personal de cualquier integrante del equipo.

**4. Discreción en la corrección:** realizamos las correcciones o llamadas de atención relacionadas con el desempeño laboral de manera privada y respetuosa.

**5. No arbitrariedad:** evitamos la asignación injusta o excesiva de tareas que excedan el tiempo de trabajo o impliquen una carga desproporcionada de responsabilidades.

**6. Equidad y uniformidad:** la evaluación del desempeño y el seguimiento del trabajo se llevan a cabo de manera justa y uniforme, teniendo en cuenta las circunstancias individuales de cada miembro del equipo.

**7. Protección contra el hostigamiento:** no permitimos ningún tipo de represalia o trato adverso como consecuencia de presentar reclamaciones o demandas destinadas a prevenir la discriminación o garantizar la igualdad de trato.

**8. Formación:** proporcionamos una formación sobre DE & I en el trabajo para promover el respeto a la diversidad, la prevención del acoso y la promoción de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación. Esta formación es obligatoria para todos los miembros del equipo, incluidos los nuevos empleados.

# Denuncia

Es importante que sepas que las denuncias por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales pueden ser presentadas por:

- Cualquier persona que se considere víctima de acoso.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso.
- El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- Las personas que sean destinatarias de directrices discriminatorias.

En la denuncia se debe incluir la identificación tanto de la persona presuntamente acosadora como de la presunta víctima, además de una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

# Comisión instructora

En caso de sucederse una situación de acoso, se constituirá una **Comisión instructora** paritaria para investigar las denuncias de acoso discriminatorio.

Esta estará conformada por los distintos trabajadores de diferentes departamentos. En Kleinson, nos comprometemos a garantizar que los miembros de la Comisión instructora no guarden relación de parentesco, amistad o enemistad con las personas involucradas en un procedimiento específico (denunciante o denunciado/a). En caso de que una persona sea denunciada o denunciante, se le prohibirá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta que su propio caso sea resuelto por completo.

Si se da un caso en el que, durante la investigación, se sospeche de la responsabilidad directa de Kleinson en los actos de acoso, la Comisión instructora informará de forma automática a la Inspección de Trabajo para tomar las medidas correspondientes.

Asimismo, si durante la labor investigadora se detecta la posible existencia de un delito de odio, se notificará de manera inmediata al Ministerio Fiscal o a la autoridad competente.

## Funciones de la Comisión instructora:

- Recibir las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales, para su instrucción.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en el protocolo, accediendo a la información necesaria y utilizando los recursos materiales y humanos apropiados.
- Colaborar con la Dirección de Kleinson en la gestión de las medidas cautelares consideradas pertinentes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, asegurando su implementación.
- Desarrollar cualquier otra función que le sea asignada.



# Intervinientes y desarrollo del procedimiento

Una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos, ya sea de manera verbal o escrita, activaremos el procedimiento sin demora. En el caso de denuncias verbales, será necesario ratificarlas por escrito, confirmando que consideras haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en el protocolo o que tienes conocimiento de que otro empleado ha sido afectado por tales situaciones.

En esta etapa inicial, en Kleinson actuaremos únicamente como receptores de la denuncia, sin entrar en consideraciones sobre su validez. Nuestro papel es proporcionar un canal al que las presuntas víctimas puedan dirigirse. Si se considera que estamos excediendo esta función, las víctimas pueden solicitar activar inmediatamente la formación de la Comisión instructora.

Una vez conformada la Comisión instructora, se procederá a la apertura del expediente de investigación, cuya duración no excederá los quince días laborables, a menos que existan razones justificadas para ampliar este plazo, previo acuerdo entre las partes involucradas.

En el proceso de investigación, siempre participarán la persona denunciante, la víctima, la Comisión instructora y la Dirección. A continuación, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Evaluación de la necesidad de adoptar medidas cautelares para proteger física y psicológicamente a las personas afectadas, como la separación de espacios físicos o la redistribución de tareas.
- Recopilación de la información pertinente sobre el presunto acoso.
- Identificación de las personas que deben ser entrevistadas y realización de dichas entrevistas.
- Determinación de las pruebas que se utilizarán en la investigación.
- Audiencia a las partes involucradas.
- Elaboración y firma de actas de todas las reuniones y entrevistas llevadas a cabo, garantizando la total confidencialidad y reserva de su contenido.

## FINALIZACIÓN

Una vez concluida la fase de instrucción, la Comisión instructora elaborará un informe detallado sobre el presunto acoso investigado, en el cual incluirán las conclusiones alcanzadas. Este informe contendrá:

- Medidas disciplinarias propuestas, especificando la infracción cometida y la sanción recomendada.
- En caso de que, finalmente, los hechos no sean considerados constitutivos de acoso, se propondrá el archivo del expediente.

La resolución adoptada será comunicada tanto a las personas denunciadas como a las denunciadas.

## CONCLUSIÓN

En Kleinson, estamos comprometidos con la construcción de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación. Este protocolo refleja nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la igualdad, y nos comprometemos a implementarlo de manera efectiva en todas las áreas de nuestra empresa.

## SEGUIMIENTO

Una Comisión de seguimiento se encargará de monitorear la evolución de los casos de acoso LGTBIfóbico, asegurarse de la implementación de este protocolo, analizar la efectividad de las medidas adoptadas y proponer mejoras si es necesario.



**Nos importa tu  
seguridad y bienestar**