



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

5524 RESOLUCIÓN ACUERDO DERIVADO DEL CONVENIO DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA PROVINCIA ALICANTE. PROTOCOLO LGTBI

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Acuerdo derivado del Convenio Colectivo del **SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE** por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Código convenio 03000425011982

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 11/07/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante Acuerdo derivado del convenio colectivo del Sector de Hostelería de la provincia de Alicante. En dicho Acuerdo se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Este protocolo se integrará y formará parte inseparable del texto del citado convenio colectivo, que fue publicado en el BOP nº 200, de 18 de octubre de 2023.

II. Dicho Acuerdo ha sido suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo referenciado formada, por parte de la representación empresarial, por la Asociación Provincial de Hoteles de Alicante (APHA), la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Alicante (APEHA), la Asociación Empresarial Hotelera y Turística de la Comunidad Valenciana (HOSBEC) y la Asociación de Empresarios de Hostelería y Turismo de la Marina Alta (AEHTMA); y por parte de la representación de las organizaciones sindicales: por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-PV (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras del País Valencià (CC.OO. Servicios).



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del acuerdo citado.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 16 de julio de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA

Cortes María Martínez de las Heras



ANEXO I

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN LA EMPRESA

1. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTB Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO

1.1. Marco legal.

La igualdad es un principio jurídico universal, que implica el trato homogéneo para todas las personas, sin distinción alguna.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2000/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE).

Por otra parte, el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, en línea con los derechos recogidos en el artículo 14 de la Constitución Española, establece el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, o características sexuales.

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha supuesto una nueva obligación para las empresas que cuenten con una plantilla de más de cincuenta personas trabajadoras. De acuerdo con su artículo 15, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, desplegó reglamentariamente lo anteriormente referido, estableciendo medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa. Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la



responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos

1.2. Definiciones

De conformidad con 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.

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.



Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, 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.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de



edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

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

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

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

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

p) Inducción, orden o instrucción 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.

1.3. Prevención

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

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



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de este Protocolo se aplican a todas las personas vinculadas a empresas a las que resulte aplicable el Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería de la provincia de Alicante, salvo que en su empresa se hayan negociado, aprobado e implementado un protocolo específico sobre esta materia, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que, pese a no formar parte de la plantilla de personas trabajadoras de la mercantil a la que resulte aplicable el Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería de la provincia de Alicante, se relacionen con ellas en razón de su trabajo, a modo enunciativo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1. Principios

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una



comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

3.2. Determinación de la comisión instructora.

La Comisión Instructora se conformará ante cada denuncia por cuatro (4) personas, dos (2) designadas por la empresa a la que se encuentra vinculada la persona que haya sido la posible víctima de la situación de acoso, como responsables, y dos (2) de entre la representación legal de las personas trabajadoras que pudiera existir en la misma. Si en dicha empresa no existiera representación legal de las personas trabajadoras válidamente elegida, las otras dos (2) personas que integren la Comisión Instructora, podrán ser designadas por:

- La propia plantilla de la empresa, conforme a lo expresamente establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- La comisión paritaria del convenio.

En las empresas de hasta cincuenta personas trabajadoras habrá una única persona instructora, designada por la empresa.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Será requisito para formar parte de la Comisión tener formación en materia de igualdad, prevención y actuación frente al acoso.

Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.



- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

3.3. Inicio del procedimiento: Presentación de la denuncia.

Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo, la persona supuestamente afectada o quien ésta autorice por escrito.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. En defecto del consentimiento expreso de la persona supuestamente afectada, la primera actuación de la Comisión tras su constitución será recabar de la persona supuestamente afectada su consentimiento expreso y ratificación o, en su caso, actualización de los hechos denunciados.

La denuncia se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación unitaria o sindical,
- mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

La denuncia deberá constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, según modelo adjunto.

3.4. Conformación de Comisión Instructora.

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia, por escrito, en el Departamento de Recursos Humanos, ante la RLPT o por correo electrónico a la dirección designada por la empresa e informada a todas las personas.

Recibida la denuncia, LA EMPRESA activará sin dilación la conformación de Comisión instructora, para lo que tendrá un plazo de cinco (5) días laborables. El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia y a conformar la Comisión Instructora, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia.



Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

3.5. Procedimiento instructor

Conformada la Comisión Instructora, ésta procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de diez (10) días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

La Comisión Instructora a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares o preventivas para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, todo ello mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de la representación legal de las personas trabajadoras, si así lo solicitan, o de la persona asesora que consideren.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

3.6. Resolución del expediente de acoso

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia. Todo ello, conforme a lo que a continuación se desarrolla:

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el plazo máximo de siete (7) días laborables en el que indicará las conclusiones alcanzadas y:

- a) Recomendará adoptar cuantas medidas estime oportunas para la protección de la persona acosada y, en función de los resultados de la investigación, aquellas medidas disciplinarias que se consideren, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.



b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

3.7. Decisión de la Dirección de la Empresa

Una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de siete (7) días laborables que serán comunicadas, por escrito, a las personas denunciantes y denunciadas, a la comisión instructora y a la RLPT.

A título ejemplificativo, las decisiones empresariales adoptadas podrán consistir, entre otras, en las siguientes:

- Aplicación del régimen disciplinario vigente
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas. Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima si ha permanecido en IT un periodo prolongado
- Reiteración de los valores y principios de la empresa contra el acoso discriminatorio
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa
- Cualesquiera otras que se consideren oportunas

3.8. Seguimiento y acciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

En caso de que se haya concluido la existencia de algún tipo de acoso hacia la persona denunciante, la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora, y ello por cuanto, siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la imposición de las pertinentes medidas, siendo necesaria posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa u organización adoptará medidas preventivas necesarias para evitar que la situación se repita, reforzando acciones formativas y de sensibilización, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, por ejemplo, las siguientes:

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



MODELO DE DENUNCIA EN LA EMPRESA

A/A de la Comisión instructora del procedimiento de queja frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de LA EMPRESA.

I. Persona que informa de los hechos

Nombre y apellidos:

II. Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Teléfono y/o email a efectos de notificaciones:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

IV. Descripción de los hechos

Relato de los hechos denunciados, incluyendo datos concretos como fechas y lugar de los hechos, si es posible:

V. Testigos y/o pruebas

Indicar medios de prueba, si los hubiera, tales como identificar testigos, etc.

VI. Solicitud

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

Localidad y fecha:

Firma de la persona denunciante:

Firma de la persona afectada (si es distinta de la denunciante) que presta su conformidad expresa para iniciar el procedimiento