



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 1 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

ÍNDICE:

1. IDENTIFICACIÓN.....	2
2. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.	2
3. REFERENCIAS NORMATIVAS / MARCO LEGAL.....	3
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	5
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.	6
6. DEFINICIONES.	7
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.	10
7.1. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.	10
7.2. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	11
7.3. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.	12
8 . RECLAMACIÓN O DENUNCIA DE LAS SITUACIONES DE ACOSO.	16
9. INFORMACIÓN.....	17
10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	17
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.	20
12. DISPOSICIONES FINALES.....	21
Anexo I.	22
PROTOCOLO PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS TRANS.....	22
Anexo II: Modelo de denuncia.	25

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 2 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

1. IDENTIFICACIÓN.

Protocolo para la prevención y abordaje del acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género y acoso discriminatorio de **URCOTEX INMOBILIARIA, SL.**

Entrada en vigor: 23/03/2026

2. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.


La empresa **URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.** manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, con unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por tanto libres de situaciones de acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso, cumplir con la obligatoriedad de que todas las empresas tienen a promover condiciones que eviten el acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y que den respuesta a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse.

Por todo ello **URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.** declara una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Por eso se ha elaborado este protocolo.

Este protocolo contempla las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación ante situaciones de acoso.

Para implementarlo es necesaria la implicación de todas las personas, de forma colectiva e individual.

Este protocolo se ha elaborado y acordado en la Comisión de Igualdad formada por la representación de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 3 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

3. REFERENCIAS NORMATIVAS / MARCO LEGAL.

La principal normativa que regula o hace referencia a la no discriminación por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género, especialmente en el ámbito laboral es la siguiente:

- Legislación catalana:

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación .

Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia .

Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia.

Decreto 219/2018, de 9 de octubre, del Consejo Nacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros e Intersexuales .


- Legislación estatal:

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

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 13/2005, de 1 de julio , por la que se modifica el Código civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 4 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1


- Legislación internacional:

Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, apoyo y protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la decisión marco 2001/220/JAI del Consejo (DOUE DE 14 de noviembre).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.


Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y el empleo.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 5 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecen las siguientes medidas:

- 1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla.** Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 2. Incluir la prevención, actuación y erradicación de casos** de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- 3. La representación legal de las personas trabajadoras deberá participar y potenciar los acuerdos de sensibilización** para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 4. Promover un entorno de respeto en el ambiente laboral,** inculcando en toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- 5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso,** evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la trabajadora o trabajador no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad.
- 6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios señalados,** tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y actitudes. Entre otros, eliminar cualquier imagen o publicidad que contenga una visión cisheterosexista o que incite al cisheterosexismo.
- 7. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos.**

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 6 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1


5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de **URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.**

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de **URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.** cualquiera que sea la función que desarrollen y sea cual sea su función y responsabilidad dentro de la empresa. También será de aplicación a todas las empresas familiares y a todas aquellas empresas colaboradoras.

Se aplicará también a las personas que no forman parte directamente de la empresa, pero se relacionan con ella en razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso de cualquier tipo en las que el vínculo o relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión.

Asimismo, las situaciones objeto de este procedimiento también pueden producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales, incluyendo viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa. El acoso no será tolerado en ninguno de estos lugares ni circunstancias.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 7 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

6. DEFINICIONES.

a) Discriminación directa: situación en la que se encuentra una persona o grupo en la que se integra, que sea, haya sido o pudiera ser tratada de forma 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 los 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 forma eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el disfrute y ejercicio en igualdad.

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

c) Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de forma 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 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 en razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en la que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 8 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en el 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 fundamenta en una apreciación incorrecta sobre 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. Estas medidas serán de aplicación mientras subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y serán 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 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 a la vez, de igual forma, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

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.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 9 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

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

l) Familia LGTBIQ+: Aquella donde uno o más de sus integrantes son personas LGTBIQ+, englobándose dentro de ellas a las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad.


m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ 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.

o) 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.

p) 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.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley. La inducción debe ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 10 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

7.1. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

COMPOSICIÓN:

La **Comisión de Atención al Acoso** por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género está formada por **2 personas escogidas por mayoría absoluta por la comisión.**

Las personas designadas son las siguientes:

Irma Nieto Martínez


Juan Manuel Villarreal Tolchinsky

FORMACIÓN:

Las personas que forman parte de la **Comisión de Atención al Acoso** por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrán que tener formación en igualdad y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN:

- ✓ Apoyar, asesorar y orientar a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- ✓ Recibir las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 11 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

- ✓ Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que deberán disponer, por parte de la empresa, de los medios adecuados y tener acceso a toda la información necesaria.
- ✓ Recomendar y gestionar con la dirección las medidas cautelares que estimen convenientes.
- ✓ Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que deberá incluir los medios de prueba y proponer las oportunas acciones disciplinarias dentro del ámbito de la empresa.
- ✓ Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- ✓ Velar por las garantías establecidas en este protocolo.

7.2. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

- 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.


- Respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes implicadas.

Las personas implicadas que lo soliciten podrán ser asistidas por uno o una representante o asesor o asesora en cualquier momento durante el procedimiento.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen la 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.

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de forma expresa, deberá poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

- 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 rodean a la persona agredida.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 12 de 28
	PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

- 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 deberá 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, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

-Protección de la salud de las víctimas. La dirección de la empresa adoptará de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Estas medidas podrán consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento.


Cualquier medida que se adopte deberá tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para que quede constancia en el expediente del caso.

- Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el general conocimiento del presente protocolo. Por eso, la empresa se compromete a difundir y facilitar este protocolo a todas las personas trabajadoras.

- Garantías jurídicas. Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprendiese acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el procedimiento.

7.3. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.

Se establece un procedimiento que podrán seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualquier otra que estimen oportuno.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 13 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

Serán parte en el procedimiento:

- **La persona denunciante**, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- **La víctima**, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- **La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**, que será el órgano que se establezca para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- **La dirección de la empresa** que es la encargada de adoptar las mencionadas medidas.

A. Medidas cautelares:


En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea la formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de centro de trabajo, movilidad funcional...) que estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quien decida si lo realiza ella o la persona agresora.

B. Inicio y Desarrollo del Procedimiento de Actuación:

El procedimiento se iniciará mediante la presentación del **“Escrito de Denuncia” (FAP 06.1)** dirigido a la **Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**, mediante el canal de denuncias creado al efecto.

Recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo de **dos días hábiles** para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 14 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1


La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, de acuerdo con las siguientes pautas:

- Valorar la necesidad de tomar medidas cautelares.
- Recabar toda la información que se considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar qué personas serán entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas de que la información a la que tengan acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; informarles de que todo el procedimiento será confidencial.
- Redactar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total.
- Determinar las pruebas que se van a practicar, estableciendo el procedimiento para su obtención.
- Según lo que establece **el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social¹**, en este procedimiento se produce la **“Inversión de la Carga de la Prueba”**. Si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, corresponde a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la instrucción, la **Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** redactará un informe de conclusiones (**FAP 06.3**) sobre el presunto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones logradas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y solicitará a la dirección de la empresa que adopte alguna de las medidas siguientes:

- ✓ **Medidas disciplinarias a la persona acosadora**, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona acosadora, se propondrán las

¹Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo. 1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá a la demanda prueba, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 15 de 28
	PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un cambio de puesto o de horario. Este cambio no puede acarrear un detrimento en sus condiciones laborales.

- ✓ **Cierre del expediente**, si se considera que los hechos no son constitutivos de ningún tipo de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, la persona afectada puede solicitar un cambio de puesto, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.


Tanto la fase de instrucción como la redacción del informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrá una duración máxima de **30 días hábiles**.

Por último, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género deberá supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

C. Medidas complementarias:

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

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, sean más beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 16 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

8. RECLAMACIÓN O DENUNCIA DE LAS SITUACIONES DE ACOSO.

Se considerarán legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

- a. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- b. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, la comisión responsable de recibir la reclamación deberá pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente acosada para proseguir con el procedimiento.
- c. La representación legal de las personas trabajadoras, siempre que expresamente acrediten el consentimiento de la persona acosada.


URCOTEX INMOBILIARIA, S.L. proporcionará a las personas implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

La reclamación o denuncia se hará mediante el siguiente enlace:

<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2106898?access=tbwBg0mUJ2y9goZ1RkjsowXAZd0j1s5hNrrrn98mNdE%3D>

La comunicación deberá dirigirse a cualquier miembro de la **Comisión de Atención al Acoso** por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

URCOTEX INMOBILIARIA, S.L. pondrá a disposición de la víctima, cuando sea necesario, soporte médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 17 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

9. INFORMACIÓN.

La empresa, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBQ+, informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso de las personas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas.

10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras y que, en caso de producirse estos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en este protocolo y el VII Convenio General del Sector de la Construcción.


Las faltas y sanciones establecidas en el VII Convenio General del Sector de la Construcción son las siguientes:

- Artículo 103. Faltas leves.

“(…)

i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o al centro de actividad, siempre que esto se produzca con motivo u ocasión del trabajo. En particular se entienden incluidas en este apartado dentro de este tipo de carencia de respeto el utilizar o emitir cualquier tipo de expresión ofensiva y discriminatoria de escasa consideración en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

(…)”.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 18 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

- Artículo 104. Faltas graves.

“(…)

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya intervenido sanción por escrito de la empresa. Si la reincidencia se produce respecto de la conducta referida en la letra i) del artículo anterior en lo referente a la utilización de expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, el plazo a tener en cuenta será el de dos trimestres.

(…)”.

- Artículo 105. Faltas muy graves.

“(…)

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as. En todo caso, se considerarán malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y asimismo las acciones, manifestaciones o comportamientos que tengan la intención persona integrada en el colectivo LGTBIQ+.

(…)”.

“(…)

q) El acoso sexual o moral por razón de sexo e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.


r) Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de sexo e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.”

- Artículo 106. Sanciones. Aplicación.

“1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 19 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden al apartado 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.


b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho a las demás personas trabajadoras y a la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que tengan la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán escuchadas, aparte del interesado o interesada, los miembros restantes de la representación a que éste o ésta pertenezca, si la hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al cese al cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellas personas trabajadoras de las que tenga constancia de que están afiliadas a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere.”


	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 20 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.

La **Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** debe efectuar un seguimiento del protocolo.

A tal fin, deberá realizar las siguientes funciones:

- Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual deberá entregarse a la dirección de la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras, que deberán publicitarlo a la totalidad de la plantilla.
El informe deberá respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.
- La empresa promoverá la realización de talleres formativos y sesiones informativas dirigidas a toda la plantilla con el objetivo de prevenir conductas o situaciones que, de acuerdo con los casos detectados, puedan derivarse en situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 21 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1


12. DISPOSICIONES FINALES.

Primera. La regulación y procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cualquier momento, pueda promoverse y tramitarse cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. Tanto la dirección como la representación legal de las personas trabajadoras tendrán que proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y de los medios de resolución del acoso.

Tercera. El contenido del presente protocolo será de obligado cumplimiento, entrando en vigor el día **23/03/2026**. Tendrá una vigencia de 4 años.

Cuarta. En caso de que se produzcan modificaciones en el convenio colectivo de aplicación que afecten a las materias reguladas en este protocolo, éste será revisado y modificado en los términos necesarios para adaptarlo a las nuevas disposiciones del convenio. La modificación se llevará a cabo previa negociación con las partes implicadas, garantizando el respeto a la normativa vigente y los derechos reconocidos en el convenio colectivo actualizado.

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 22 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

Anexo I.

PROTOCOLO PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS TRANS.


1. Contratación de personas trans.

Medidas:

1. Todas las ofertas de trabajo que se publiciten indicarán que la empresa dispone de un plan de igualdad que incluye medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de cualquier persona que lo desee podrá presentar su candidatura y que cualquier persona que lo desee podrá especificar el nombre por el que desea ser identificada.
2. Las ofertas de trabajo se comprometerán a no discriminar a nadie por ser persona trans.
3. En las entrevistas de trabajo, se recordará a cualquier persona candidata, que la empresa es respetuosa con la diversidad de identidades y la libre expresión de éstas y que se le preguntará al inicio de la misma el nombre y los pronombres con los que se identifica.

Buenas prácticas en las entrevistas de trabajo:

1. Desde el inicio, utilizar el nombre y pronombres con los que las personas candidatas se identifiquen. Si no ha llegado la información a quien debe entrevistar, deberá consultarse de nuevo con la persona candidata.
2. La persona que realice las entrevistas utilizará estos pronombres y se dirigirá a las personas candidatas de la forma indicada. En caso de equivocarse, tendrá que pedir disculpas.
3. Quien realice las entrevistas deberá ser perfectamente capaz de actuar con absoluta normalidad y respeto frente a cualquier tipo de expresión de género.


	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 23 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

Protocolo de contratación:

1. La persona seleccionada facilitará su documentación legal que, de no corresponder con la identidad expresada por ella, se le garantizará el respeto a la confidencialidad de sus datos y a su privacidad.
2. Se informará al departamento en el que la persona desarrollará su actividad, únicamente, de los datos por los que desea ser tratada.
3. Los datos legales únicamente figurarán en la documentación legal que lo requiera y será privada y confidencial entre quienes tienen acceso a estos datos y la persona contratada.
4. Se informará de la posibilidad de utilizar a su elección los aseos de mujeres, hombres, los disponibles para personas con necesidades especiales, o mixtos (si existen en la empresa).
5. Se informará a las nuevas contrataciones que existen en la empresa mecanismos mediante los cuales cualquier persona puede denunciar un trato incorrecto o discriminatorio, con indicación de cuáles son los mecanismos, su funcionamiento y cómo acceder a ellos, en caso de necesidad.
6. Una vez actualizadas las CAE's, se procederá de forma inmediata a la adecuación de todos los datos correspondientes de acuerdo con el nombre acorde con la identidad de género comunicado o manifestado por la persona afectada.

2. Protocolos para el cambio de identidad de personas trabajadoras contratadas con anterioridad.

1. Las personas trans podrán comunicar, sin ningún tipo de problema, el cambio de identidad a los responsables de personal.
2. Los responsables del personal informarán de los nuevos datos, de la siguiente manera: a quien tenga que modificar los datos legales de los archivos y bases de datos, recordando que es obligatorio mantener la confidencialidad. Informarán también, a los que traten directamente con las personas trabajadoras, del nuevo nombre y

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 24 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha: Edición: 1

pronombres con los que deben dirigirse a ella, recordando que deben evitarse comentarios que puedan resultar incómodos.

3. Cuando se hayan modificado los datos en el documento de identidad, se procederá a modificar los datos del contrato de trabajo y volver a firmarlo, para enviar copia al servicio de empleo.
4. Si sólo pudieran cambiarse los datos a nivel interno de la empresa, únicamente se solicitará la modificación de datos a quien corresponda.
5. En el momento de recepción de la solicitud, se enviará comunicación del nuevo tratamiento a las personas que tengan que interactuar con la persona solicitante, para que el trato se modifique de inmediato.
6. El cambio de datos en los archivos internos debe estar realizado en un plazo de 7 días, desde la solicitud.
7. Cuando corresponda, la documentación legal que debe ser modificada (contrato, nóminas, fichas de trabajador o trabajadora, identificaciones, etc.) será facilitada a la persona trabajadora la nueva copia legal junto con las nóminas a partir de la fecha de solicitud.
8. Se explicará a la persona trabajadora que cuando detecte algún tipo de trato discriminatorio u ofensivo podrá acudir a la representación legal de las personas trabajadoras o a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Anexo II: Modelo de denuncia.

Espacio reservado para el Registro de Entrada

Nº Expediente:

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género ⁽²⁾

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos

DNI/NIE

Edad

Sexo

mujer hombre otros

Domicilio Centro de Trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos

DNI/NIE

Edad

Sexo

mujer hombre otros

² En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta Denuncia debe respetarse el marco legal vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal.



Domicilio Centro de Trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Relato de los hechos ⁽³⁾


(Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa, si procede)

Testigos

(Si hay testigos de los hechos, es necesario identificarlos con el nombre, apellidos y dirección electrónica)

- 1.
- 2.
- 3.

³ Si falta espacio, rellenar otra hoja y numerarla

	PROCEDIMIENTO XXXXXXXX	Página 27 de 28
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	Fecha:
		Edición: 1

Se ha presentado **comunicación previa** por el mismo motivo que esta denuncia? **Sí** **No**

En caso afirmativo, las recomendaciones de la persona de referencia han sido:

Existencia de evidencias de una situación de acoso

No existencia de evidencias de una situación de acoso.....

Recibido

Firma de la persona que recibe la denuncia

Firma de la persona que denuncia

Nombre y apellidos

Datos de contacto

Lugar y fecha