

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN E
IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CUALQUIER OTRA
FORMA O CARACTERÍSTICA SEXUAL
(PROTOCOLO LGTBIQ+)**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CUALQUIER OTRA FORMA O CARACTERÍSTICA SEXUAL (PROTOCOLO LGTBIQ+) DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA

1. Introducción
2. Objeto
3. Alcance
4. Contenido
 - a. Acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual, en definitiva, acoso contra las personas LGTBIQ+, también denominada LGTBIfobia
 - a.1. Conductas constitutivas de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual
 - a.1.1. Conductas verbales
 - a.1.2. Conductas no verbales
 - a.1.3. Conductas físicas
 - b. Acoso en coordinación empresarial y personal externo
 - b.1. Persona denunciante NO es trabajadora de la empresa, pero SI la persona denunciada
 - b.2. Persona denunciante es trabajadora de la empresa, pero NO la persona denunciada
 - c. Medidas preventivas
 - d. Procedimientos de actuación
 - d.1. Procedimiento formal
 - e. Sanciones
 - f. Disposiciones varias

1.- Introducción

La Cámara de Comercio de España (en adelante, la “Cámara”), en su empeño de salvaguardar la dignidad laboral de todas las personas trabajadoras, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal y que garantice su integridad moral y física, así como el respeto a los derechos inherentes a las personas LGTBIQ+.

Como expresión de este compromiso, el Código de Conducta y Buenas Prácticas aprobado por el Comité Ejecutivo de la Cámara recoge en su artículo 7 la expresa prohibición y rechazo a cualquier manifestación de discriminación, violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas intimidatorias u ofensivas para los derechos del Personal de la Cámara. Estas situaciones serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones correspondientes.

Es responsabilidad de todos los miembros de la Cámara asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas trabajadoras que lo integran, especialmente de las personas con responsabilidad que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual.

En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se adoptaran las medidas disciplinarias y organizativas necesarias para evitar que la situación se repita.

Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso LGTBIQ+.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso LGTBIQ+, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.

Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

2.- Objeto

El objeto de este protocolo es proporcionar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o características sexuales en la Cámara y establecer las normas de actuación en el caso de sospecha del mismo, salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

3.- Alcance

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en la Cámara, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica. Asimismo, en aplicación de lo dispuesto en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, también se entenderán incluidas dentro del alcance del presente protocolo las personas que soliciten un puesto de trabajo, el personal de puesta a disposición y cuantas otras pertenezcan o constituyan un vínculo con la Cámara de Comercio de España.

4.- Contenido

a. Acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual, en definitiva, acoso contra las personas LGTBIQ+, también denominado LGTBifobia

Se entiende como tal, toda conducta abusiva o de violencia, ya sea esta física o psicológica, así como toda conducta discriminatoria, ya sea esta directa, indirecta, interseccional, por error, o por asociación, que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito de las relaciones laborales, y la cual se manifieste a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad el rechazo, prejuicio y/o discriminación contra las personas LGTBIQ+, así como, igualmente, desacreditarlas, desconsiderarlas o aislarlas con objeto, entre otros, de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo que redunde en su dignidad o integridad psíquica.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

a.1. Conductas constitutivas de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual:

a.1.1. Conductas verbales:

Entre otras, sin que el presente apartado constituya una enumeración exhaustiva de situaciones, se encuentran: las insinuaciones sobre la orientación o identidad sexual, así como las distintas expresiones de género de las personas trabajadoras de la empresa. En especial, las referencias intencionadas sobre los gais, lesbianas, personas trans, etc., en las que se deje entrever el ánimo vulnerador o discriminatorio, así como, incluso, las referencias jocosas a las personas LGTBIQ+ y la equiparación de situaciones peyorativas a la condición sexual (p. ej.: “esto es una mariconada”).

a.1.2. Conductas no verbales:

Entre otras, sin que el presente apartado constituya una enumeración exhaustiva de situaciones, se encuentran: la exhibición de fotos, así como otros documentos o “memes” que supongan vulneración o discriminación contra las personas LGTBIQ+ y las diferentes formas en que estas se expresan en el entorno laboral, u otras conductas de las que expresamente se infiera desaprobación contra las personas LGTBIQ+, entre las que pueden encontrarse, miradas, risas, silbidos, ciertos gestos, etc.; así como el envío de cartas, mensajes de correo electrónico o mensajes a través de redes sociales, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo.

a.1.3. Conductas físicas:

Entre otras, sin que el presente apartado constituya una enumeración exhaustiva de situaciones, se encuentran: el contacto físico deliberado y no solicitado, considerando que se ocupa el espacio personal de la persona LGTBIQ+ con intenciones malintencionadas de acoso o intimidación.

b. Acoso en coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o denunciada no pertenezca a la plantilla de la empresa, pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o preste servicios junto a las personas trabajadoras de la compañía en el marco de una contrata de servicios, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

b.1. Persona denunciante NO es trabajadora de la empresa, pero SI la persona denunciada

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que, en el marco de una contrata de servicios, se considere víctima de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o circunstancias sexuales, o quien tenga conocimiento de un caso de acoso perpetrado por una o varias personas trabajadoras de la empresa, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- de la apertura del expediente
- de las medidas cautelares adoptadas, si proceden
- de la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar

dicha información, deberá constar este hecho en el expediente.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos en la medida que la norma de protección de datos lo permita y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b.2. Persona denunciante es trabajadora de la empresa, pero NO la persona denunciada

La denuncia se presentará ante la empresa por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa contratista, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- de la apertura del expediente
- de las medidas cautelares adoptadas, si proceden
- de la resolución final.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos. En el caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar en el expediente de investigación.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos en la medida que la norma de protección de datos lo permita y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

c. Medidas preventivas

La Cámara se compromete a orientar la actividad preventiva en relación con los riesgos específicos que originan situaciones de violencia y acoso en el trabajo contra las personas LGTBIQ+. La interpretación de los resultados obtenidos de la actividad preventiva permitirá a la Cámara concretar las deficiencias organizativas que pueden ser susceptibles de originar situaciones de violencia y de acoso en el entorno organizativo, en lo que se refiere al acoso o violencia contra la orientación e identidad sexual, expresión de género, así como lo relacionado con cualquier otra forma o característica sexual. En el supuesto de que, pese a la toma de medidas preventivas en los términos antes expuestos, se dé una situación de violencia o acoso en el trabajo contra las personas LGTBIQ+, resulta necesario adoptar procedimientos específicos para investigar, gestionar y dar cauce a la solución de estos conflictos.

Con este fin, el presente Plan integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia relativa a una de estas conductas.

El abordaje preventivo de estas situaciones implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar que se produzcan conductas de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual.

Además, se establecerá un método para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, con las siguientes acciones:

- Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado.
- Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal y se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.
- Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual, de personas empleadas, clientes, compañeros/as de trabajo, personal de empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de la empresa o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona, en los términos previstos en el artículo 27.2 del Convenio colectivo de la Cámara de Comercio de España.

Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Igualdad.

El informe de evaluación anual será elevado al Comité de Conducta y Antifraude (“Comité de Conducta”) para su conocimiento y toma de razón.

d. Procedimiento de actuación

En el caso de que un/a trabajador/a que está siendo objeto de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos y la confidencialidad del proceso, se establecen los siguientes procedimientos de

actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

d.1. Procedimiento formal

- Comunicación por escrito al departamento de Recursos Humanos o a través del Sistema Interno de información - Canal de Conducta ("Canal de Conducta"), habilitado en la página web de la Cámara de España: <https://www.camara.es/sistema-interno-informacion> y <http://centinela.lefebvre.es/public/concept/1835594?access=%2b53lN%2f63H9wGgA07dbB5ShR9cnWrdB8ww7DQ5xFd6k4%3d>, de la situación denunciada. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema (aportación si procede de documentación).
- Recibida la denuncia, será revisada por la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección General. Si la persona denuncia hubiera entrado a través del Canal de Conducta, el Responsable del Canal de Conducta, dará traslado inmediato de la misma a la Dirección de Recursos Humanos y a la Dirección General.
- Una vez esté la denuncia en conocimiento de la Dirección General, se constituirá la Comisión Instructora (CI), la cual será formada por el Director de Recursos Humanos atendiendo al caso concreto que haya de ser instruido y por una persona representante de las personas trabajadoras. Se informará al Comité de Conducta de la constitución de la Comisión Instructora y del inicio del procedimiento de investigación.
- La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona responsable de recursos humanos de la empresa que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y que son: i) agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada; ii) respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas; iii) confidencialidad; iv) protección suficiente de la víctima ante posibles represalias; v) contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas; vi) restitución de las víctimas; y, vii) prohibición de represalias.
- Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes,

participarán en la instrucción del expediente.

- La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso LGTBIQ+”.
- Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.
 - La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse.
- En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de su confianza.
- De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.
- La Comisión de Instrucción podrá establecer medidas cautelares durante la fase de instrucción de una denuncia o reclamación, en cualquiera de sus modalidades, cuando se aprecien indicios suficientes de la posible existencia de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual y su gravedad. Las medidas cautelares a adoptar, entre otras, pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora o vulneradora de sus derechos LGTBIQ+, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima ni trascender públicamente con el fin de no vulnerar la presunción de inocencia de la presunta acosadora o acosador.
- El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución máximo de treinta días naturales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, sin superar 10 días hábiles, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.
- Este plazo se inicia desde la presentación de la comunicación o denuncia y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, que será vinculante, y que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos la metodología seguida para la resolución, así como una valoración de los hechos y la adopción o no de medidas cautelares. Además, el informe final realizado por la comisión dará lugar a la apertura de un expediente sancionador a la persona trabajadora

responsable o responsables de los hechos si se constatan indicios de acoso; o, en caso contrario, de no constatarse indicios, se procederá a archivar la denuncia.

- Las partes implicadas, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.
- La Comisión Instructora trasladará a la dirección de recursos humanos y a los representantes legales de las personas trabajadoras sus conclusiones, emitidas en el punto anterior. La dirección de recursos humanos actuará en consecuencia para solventar el problema y determinará la posible sanción. De la misma manera, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.
- Se dará traslado de las conclusiones de la CI y las medidas adoptadas por la dirección de Recursos Humanos al Comité de Conducta.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todas las personas implicadas.

e. Sanciones

Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a lo establecido en la legislación laboral, las medidas le serán debidamente notificadas por la Dirección de la Empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo de la Cámara de Comercio de España y la normativa de aplicación.

f. Disposiciones varias

Protección de las víctimas: en el caso de que la empresa constatare sin ninguna duda la existencia de acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual, y la sanción impuesta no determine el despido del/la agresor/a, la empresa tomará las medidas oportunas para que el/la victimario/a y la víctima no convivan en el entorno laboral, siempre que sea posible, dando preferencia a la persona que ha sido acosada por razones LGTBIQ+ y nunca podrá suponer mejora para la persona agresora.

En el caso que no se pueda constatar la existencia de situaciones de acoso o no sea posible su verificación se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

Aunque se haya archivado expediente, en función de las comprobaciones realizadas, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos.

comprobados y evaluados por la CI. En cualquier caso, se estará a lo que dictamine la sentencia judicial o el informe de la Inspección de Trabajo que, en su caso, tenga lugar. La Cámara adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización.

Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente. Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

Represalias: si por parte del/la denunciado/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre el/la denunciante, se haya determinado la existencia, o no de acoso LGBTQ+, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Asesoramiento: durante todo el proceso de seguimiento, todos los/as implicados/as podrán ser asesorados/as por su representante de los/as trabajadores/as.

Seguimiento: La Dirección de Recursos Humanos o en quien ésta delegue, en caso de existir acoso, supervisará, la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

Difusión del protocolo: se dará publicidad a este protocolo a los representantes sindicales de la compañía a nivel nacional y a toda la plantilla. Se informará a las nuevas incorporaciones de la existencia de este protocolo.

Confidencialidad: todos/as los/as participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as. En caso de no confidencialidad se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

Actuación: la aplicación de lo aquí previsto es independiente de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por cualquiera de las partes implicadas en los hechos.

**APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN E
IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CUALQUIER OTRA FORMA O CARÁCTERÍSTICA
SEXUAL (PROTOCOLO LGTBIQ+)**

En prueba de conformidad se firma el protocolo para la prevención del acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o cualquier otra forma o característica sexual de la Cámara de Comercio de España por la representación de las personas trabajadoras y por la Empresa,

Madrid, 5 de diciembre de 2025