



1. Objetivo

Red2Red expresa de manera clara y contundente su **compromiso de no permitir dentro de la empresa ninguna práctica discriminatoria** que pueda considerarse acoso por motivos de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, prohibiéndose de forma explícita cualquier conducta de este tipo.

En este sentido, el presente protocolo tiene como finalidad establecer un marco de actuación para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso o violencia por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, diferencias en el desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI puedan sufrir discriminación en el entorno laboral de Red2Red, en cumplimiento con la normativa española vigente y, en particular, con el Real Decreto 1026/2024.

2. Ámbito de Aplicación

Este protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan en RED2RED, ya sean empleadas o colaboradoras, incluyendo a quienes soliciten un empleo o cualquier otra persona que mantenga una relación directa o indirecta con la entidad (empresas proveedoras, clientes, visitas...).

3. Marco Legal

Se fundamenta en la legislación española, incluyendo:

- La Constitución Española (artículos 10 y 14).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que establece la igualdad de trato y la no discriminación.
- El Código Penal, especialmente los artículos relativos a los delitos de odio y discriminación (artículos 510 y siguientes).
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 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.
- 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.

4. Compromiso de la Empresa

La empresa se compromete a:

- Fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.
- Garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Prevenir y sancionar cualquier forma de acoso discriminatorio.

5. Definiciones

- **Acoso discriminatorio:** Cualquier comportamiento no deseado basado en la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que cause un perjuicio o cree un ambiente hostil.



- **Acoso LGTBI+:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, creando un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Expresión de Género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad de género, a través de la apariencia, el comportamiento y otros medios.
- **Identidad de Género:** 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 .
- **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.
 - **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.
 - **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.
 - **Lesbofobia:** 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.
 - **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
- **Orientación Sexual:** Atracción física, sexual o afectiva, así como falta de atracción sexual o interés (asexualidad).
- **Persona acosadora:** Quien perpetra el acoso.
- **Persona afectada:** Quien sufre el acoso.

6. Principios Generales

- **Confidencialidad:** Se garantizará la máxima confidencialidad en todas las etapas del proceso.
- **Tolerancia Cero:** No se tolerará ningún tipo de acoso o violencia contra las personas LGTBI.
- **Respeto:** Todas las personas involucradas serán tratadas con el máximo respeto, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- **No represalias:** Se protegerá a la persona denunciante y a las personas testigos de cualquier tipo de represalia.
- **Imparcialidad:** Las investigaciones se realizarán de manera justa e imparcial.

7. Prevención

- **Sensibilización y formación:** Realización de talleres y actividades de sensibilización y formación continua sobre diversidad y acoso LGTBI+.
- **Comunicación:** Difusión de este protocolo y de los recursos disponibles para prevenir y actuar ante situaciones de acoso.
- **Política de Igualdad:** Integrar en la política de igualdad de la organización, medidas específicas para la prevención y actuación ante el acoso LGTBI+.

8. Procedimiento de Actuación



8.1. Presentación de Denuncias

- La denuncia puede ser presentada por la persona afectada o por una tercera persona con su consentimiento.
- Se deberá presentar a través del canal interno de información o canal ético de la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción ([Canal Ético](#)).

8.2. Recepción y Evaluación Inicial

- **Recepción:** la persona responsable de la recepción de denuncias confirmará la recepción de la misma en un plazo máximo de 48 horas.
- **Evaluación Inicial:** Se realizará una evaluación preliminar para determinar la gravedad y veracidad de los hechos denunciados.

8.3. Investigación

- **Nombramiento del Equipo Investigador:** Se designará un equipo imparcial para llevar a cabo la investigación.
- **Recopilación de Información:** Se recopilarán testimonios y evidencias de todas las partes involucradas.
- **Informe de Investigación:** Al finalizar la investigación, se elaborará un informe detallado con las conclusiones y recomendaciones.

8.4. Resolución y Medidas

- **Resolución:** La dirección de la organización tomará una decisión basada en el informe de investigación.
- **Medidas Disciplinarias:** En caso de confirmarse el acoso, se impondrán las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir amonestaciones, suspensión o despido.
- **Medidas de Apoyo:** Se ofrecerá apoyo psicológico y asesoramiento a las personas afectadas.

9. Seguimiento y Evaluación

- **Seguimiento:** Se realizará un seguimiento periódico de los casos y de la efectividad de las medidas implementadas.
- **Evaluación Anual:** Se llevará a cabo una evaluación anual del protocolo para identificar áreas de mejora.

10. Revisión del Protocolo

El protocolo será revisado y actualizado de forma periódica para adaptarse a los cambios legislativos y a las necesidades de la organización.

11. Contacto

Para cualquier duda o denuncia relacionada con este protocolo, contactar a:



- **Responsable de Diversidad y Acoso:** Cynthia Bartolomé Esteban
- **Correo Electrónico:** cbe@red2red.net

12. Aprobación y Difusión

Este protocolo ha sido negociado con el Comité de Empresa y aprobado por la dirección de la organización y será difundido a todas las personas del equipo mediante los canales internos de comunicación.

