

# Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género

Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia

Febrero 2024

# ÍNDICE

<b>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....</b>	<b>3</b>
<b>AMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>REFERENCIAS NORMATIVAS .....</b>	<b>4</b>
<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>6</b>
<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>8</b>
Principios del procedimiento de actuación. ....	8
Comunicación de situación de acoso .....	8
Esquema del procedimiento de actuación ante una situación de acoso .....	10
Fase 1: Comunicación y asesoramiento.....	11
Fase 2: Denuncia interna e investigación .....	12
Fase 2.1 Procedimiento Interno.....	13
Fase 2.2 Procedimiento Externo .....	15
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>17</b>

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La “Fundació Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia”, así como la representación legal de los trabajadores/as suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de ICN2 ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, ICN2 y la representación legal de los trabajadores/as se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, ICN2 hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Con este Protocolo ICN2 se compromete a establecer un método ante hipotéticas situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y que se aplique tanto para prevenir, a través de la sensibilización, formación, la responsabilidad y la información a todo el personal en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, como para resolver las denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, autonómicas y laborales relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de acoso.

## AMBITO DE APLICACIÓN

ICN2 tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas que presten servicio en el Instituto, así como asegurar la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, este Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicio en el Instituto, personal adscrito, perteneciente a contratadas o subcontratadas, estancias, visitantes, y personas trabajadoras autónomas relacionadas con el Instituto.

Asimismo, ICN2 asume la obligación de dar a conocer a colaboradores y proveedores externos la política del Instituto para combatir el acoso por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género y por tanto la existencia del presente Protocolo, indicando la obligatoriedad de su cumplimiento.

## REFERENCIAS NORMATIVAS

- **Constitución Española, 1978.** Reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas y derechos inviolables que le son inherentes, así como el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución refleja el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su Art. 7:
  1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y en su Art. 48 establece que: las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores/as las medidas que se implanten.

- **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que establece en su artículo 13:

- o Las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deben promover condiciones de trabajo que prevengan conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial énfasis en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluso los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

- o Las administraciones públicas competentes y sus órganos afines o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra la violencia sexual al personal a su servicio, autoridades públicas y cargos públicos electos.

- **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 que recoge en sus artículos 14 y 15:

- o Promover el desarrollo de códigos y protocolos éticos en las administraciones públicas y en las empresas que incluyan medidas de protección contra toda discriminación por las causas previstas en esta ley.

- o Las empresas de más de cincuenta trabajadores/as deberán disponer, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley, de un conjunto previsto de medidas y recursos para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluyan un protocolo de actuación para hacer frente a acoso o violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán acordadas mediante negociación colectiva y consensuadas con la representación legal de los trabajadores/as. El contenido y alcance de estas medidas se desarrollará reglamentariamente.

- **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley 5/2008**, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- **Ley 17/2015**, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Código Penal**, Título VIII de su Libro II

- **Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 4.2c.**
- **Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública**, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- **Ley 8/1988** de 27 abril de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018**
- **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.

## DEFINICIONES

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria. (Ver Anexo)

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

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

1. Divulgación y comunicación del protocolo a todo el personal. Del mismo modo, todos los colaboradores externos al Instituto deberán conocer y respetar la política del Instituto en esta materia.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de ICN2.
3. La representación legal de los trabajadores/as debe participar, apoyar 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 y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los empleados y empleadas los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
6. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de ICN2 se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
7. Garantizar la privacidad

# PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

## PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente. El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases para conseguir la máxima celeridad en la resolución.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule una imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

## COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO

Toda persona dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras deberá realizar una comunicación ante las personas designadas en la **Comisión de Atención al Acoso en adelante, “Comisión”** mediante el procedimiento descrito a continuación.

El procedimiento se iniciará mediante la puesta en conocimiento de la situación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Comunicación directa por parte de la persona afectada.
2. Comunicación por parte de cualquier persona que sospeche que se está produciendo una situación de acoso en el ámbito laboral.
3. Comunicación por parte de los representantes legales de los trabajadores/as.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones no recogidas en este protocolo.

La identidad de los *miembros de la Comisión* se dará a conocer a todo el personal del Instituto, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

En el momento de la redacción de este procedimiento las personas designadas en la Comisión en la Institución son:

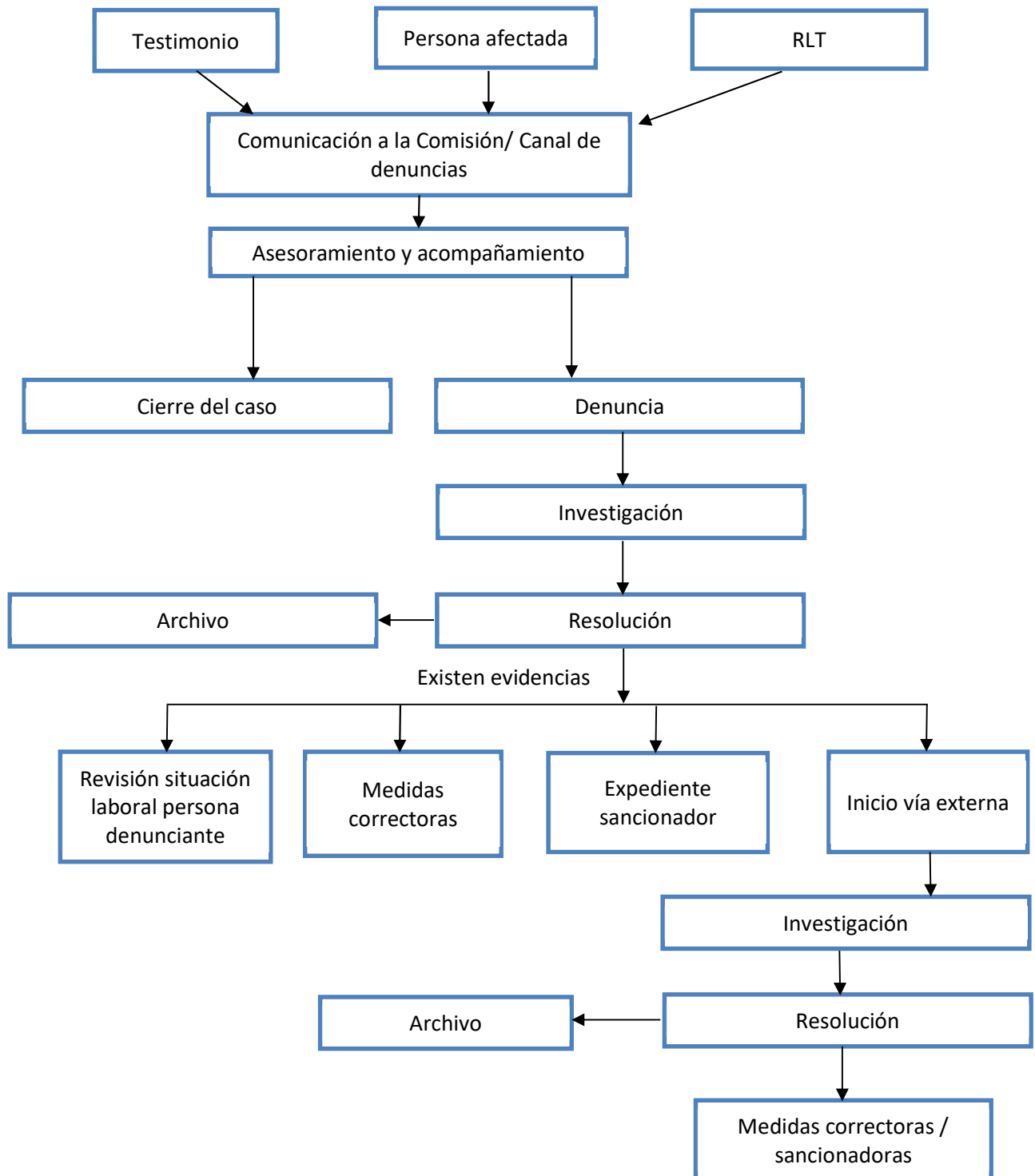
- **Julio Gómez** (Head of Human Resources)
- **José Pérez** (Health & Safety Coordinator)
- **Nadia Vallvé** (Labour Relations Coordinator)

En el supuesto de que algunas de estas personas sean sustituidas, el departamento de Recursos Humanos deberá informar de ello a la plantilla.

La Comisión mantendrá un registro de las comunicaciones recibidas en un sistema diseñado a tal efecto.

Una vez recibida la comunicación se pondrá en marcha el procedimiento descrito a continuación.

## ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO



## **FASE 1: COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO**

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona afectada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración de tres a cinco días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

Como se ha descrito anteriormente, la comunicación, la podrá realizar:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.
- Por parte de la representación legal de los trabajadores/as.

Así mismo, la Comisión a través de la información recibida, podría considerar necesaria una actuación, debido a la existencia de indicios de una situación de acoso.

Una vez la persona presenta la comunicación a la Comisión, las funciones de la Comisión serán:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser dos:

- a) Que la persona afectada decida presentar denuncia.
- b) Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la Comisión, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso que afecte a un grupo de personas. En este caso, siempre que las circunstancias lo permitan, la Comisión podrá activar de oficio el protocolo realizando la comunicación a través del Canal de Denuncias, asimismo se pondrá en conocimiento a la Dirección, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que ICN2 adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos.

La Comisión es la responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de

denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

## **FASE 2: DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN**

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.

La comunicación de la denuncia se completará, necesariamente por escrito mediante el Canal de Denuncias del ICN2 a través del siguiente enlace: <http://whistleblower-channel.icn2.cat/>. A este Canal de Denuncias sólo tendrán acceso los responsables de este canal asignados como miembros de la Comisión.

La gestión del expediente correrá siempre a cargo de los miembros de la Comisión asignados en ICN2, y serán los encargados de instruir el procedimiento, y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Las personas que participen en este proceso quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a las que se tenga acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Para ello, será necesario que las personas implicadas firmen el documento denominado como [Compromiso de confidencialidad](#).

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Así mismo, las partes implicadas pueden ser asistidas por la representación legal de los trabajadores/as en todas las fases del procedimiento.

Para dar trámite a la denuncia es necesario conocer:

- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión:

- Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso la Comisión en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por ICN2 en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en los que se estime necesario.
- En determinados casos, se podrá acordar con la persona afectada, su identificación, para el avance de la investigación.

## Denuncia falsa

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) que carezca de justificación y fundamento.
- b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

## Fase 2.1 Procedimiento Interno

### a) Apertura del expediente

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso y su comunicación formal, en un plazo no superior a 7 días naturales desde la recepción de la denuncia, se iniciará de forma automática un procedimiento interno para la resolución de la situación, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata. En caso de que, analizada la denuncia, se considere que la actuación queda fuera de la capacidad de la Comisión y al mismo tiempo para darle mayor objetividad, se acudirá al procedimiento externo.

### b) Desarrollo y conclusión

En esta fase del procedimiento, la Comisión se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y resolver la situación. Podrá, la Comisión, apoyarse en profesionales externos para el análisis lo más objetivo posible de la situación y obtener un informe de expertos.

La Comisión deberá registrar en un documento todo lo concerniente a la instrucción, (entrevistas, documentos aportados por las partes etc.) en el modelo Informe Vinculante.

El procedimiento interno no se demorará en cualquier caso más de 10 días hábiles hasta su resolución. No obstante, la Comisión podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

### **c) Resolución**

Según el informe vinculante elaborado durante el proceso de investigación, se emitirá una resolución del caso siguiendo los plazos establecidos en el procedimiento interno del Canal de Denuncias.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
  - Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y
  - Adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
  - Archivo de la denuncia.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará un seguimiento/ revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

En definitiva, del resultado del procedimiento, la Comisión tendrá la facultad de:

- Cerrar el procedimiento interno como consecuencia de la resolución del conflicto, emitiendo un informe donde se expongan sus conclusiones, así como los compromisos adoptados por las partes.
- Dar comienzo a un procedimiento externo, en el caso de considerar que existe una situación de acoso que no se ha podido resolver en el procedimiento interno.
- La Comisión durante el procedimiento puede recomendar y aplicar medidas cautelares urgentes hasta la resolución del expediente. Estas medidas no

supondrán en ningún caso un perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

## **Fase 2.2 Procedimiento Externo**

### **a) Desarrollo**

El procedimiento externo se iniciará delegando la gestión del conflicto a consultores externos con acreditada experiencia en resolución de conflictos en organizaciones.

ICN2 seguirá las recomendaciones externas en cuanto a la práctica de actuaciones que se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

En el plazo más breve posible, sin superar nunca un máximo de 30 días naturales, los consultores externos deberán redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima, la convicción o no de haberse cometido los hechos denunciados y su categorización como acoso o no, así como la propuesta de medidas y/o recomendaciones a seguir en su caso.

El informe será dirigido a la Comisión de ICN2 que lo pondrán en conocimiento de la Dirección del Instituto.

Asimismo, la Comisión elaborará un informe de conclusiones que recoja la evaluación de todo el proceso.

### **b) Resolución y cierre del expediente**

#### **En caso de que se determinen indicios o la existencia de acoso**

La Institución, tomando en consideración el informe de la consultoría externa como el informe de conclusiones de la Comisión, y en un plazo máximo de 15 días naturales, valorará las medidas sancionadoras a aplicar.

En el supuesto de la necesidad de aplicar medidas correctoras, será tanto la Comisión como la Dirección de ICN2 los que consensuen las acciones a llevar cabo.

#### **En caso de que se determine la no existencia de acoso**

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas

disciplinarias correspondientes.

### En ambos casos

En todo caso, la Comisión podrá instar al departamento de Recursos Humanos sobre la aplicación de medidas alternativas en el Instituto, tales acciones formativas y/o divulgativas con la finalidad de sensibilizar a toda la plantilla en general y a las partes en concreto sobre el significado e implicaciones producidas por situaciones de acoso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

En cualquier caso, el procedimiento interno/externo no superará el plazo máximo de 3 meses desde la recepción de la denuncia para finalizar la instrucción y dar respuesta a la persona denunciante sobre las conclusiones del procedimiento. Excepcionalmente y atendiendo a las circunstancias específicas del caso y cuando este sea de especial complejidad, la Comisión podrá prorrogar por otros 3 meses el plazo de investigación.

En lo no expresamente regulado en el presente protocolo, se estará a lo dispuesto en el “Procedimiento interno de gestión de las informaciones recibidas” del Canal de Denuncias.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizarán reuniones periódicas en las que participan, entre otros, la Dirección de ICN2, la Comisión del protocolo y la Comisión negociadora del Plan de Igualdad para realizar la evaluación y el seguimiento del Protocolo.

Así mismo, se informará a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad el número de denuncias recibidas, así como la tipología de acoso recibido.

La duración del presente protocolo irá vinculado a la duración del Plan de Igualdad de ICN2, concretamente el periodo de vigencia será de 4 años comprendidos desde el 2023 hasta el 2026.

# ANEXOS

## GLOSARIO

- ⇒ **Acoso discriminatorio**: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación legalmente previstas, 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.
- ⇒ **Discriminación directa**: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- ⇒ **Discriminación indirecta**: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- ⇒ **Discriminación por asociación**: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.
- ⇒ **Discriminación por error**: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- ⇒ **Discriminación múltiple e interseccional**: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.
- ⇒ **Orden de discriminar**: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- ⇒ **Represalia discriminatoria**: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

- ⇒ **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
  
- ⇒ **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.
  
- ⇒ **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.