

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO

CIF/NIF:G81731705

Sin centro de trabajo fijo . .

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI



Aprobado por	Realizado por
FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Ivonne Adanero Alvarez Técnico Superior PRL
	
Fecha: 19-03-2026	Fecha: 19-03-2026



Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

CONTENIDOS DEL PROTOCOLO.

- 1.- OBJETO
- 2.- CAMPO DE APLICACIÓN
- 3.- LEGISLACIÓN APLICABLE
- 4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
- 6.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
- 7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - 7.1.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO
 - 7.2.- FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - 7.2.1.- COMISIÓN INSTRUCTORA
 - 7.2.2.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO
 - 7.2.3.- PROCEDIMIENTO INFORMAL
 - 7.2.4.- PROCEDIMIENTO FORMAL
 - 7.2.5.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE
 - 7.2.6.- SEGUIMIENTO

ANEXOS:

- 1.- MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN POR ACOSO POR IDENTIDAD/EXPRESIÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O CARACTERÍSTICAS SEXUALES
- 2.- GLOSARIO LGTBI

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

1.- OBJETO

El objetivo de este protocolo es establecer un marco de actuación para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso y violencia contra personas LGTBI en el entorno laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

2.- CAMPO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su tipo de contrato, así como a cualquier persona que preste servicios en la empresa, incluyendo personal externo y visitantes.

3.- LEGISLACIÓN APLICABLE

La Constitución Española.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

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 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

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.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO así como la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

El acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima.

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

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

(Ciudad y fecha)

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se establece para todos los centros de trabajo de FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO y será de aplicación para toda la plantilla incluyendo al personal directivo, a los trabajadores y trabajadoras vinculados a la empresa con las que mantenga algún tipo de relación jurídica, estudiantes en prácticas, estancias formativas, becas, etc. y otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas. Por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as, personal de puesta a disposición, visitas y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que consideren oportunas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través del medio que determine la empresa, siendo recomendable que su vigencia no sea superior a 4 años, y se revisará en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso, FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO establecerá las siguientes medidas:

- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 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 la empresa.
- La representación de la plantilla (si la hubiese) 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.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

- 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 LGTBfóbica o incite a la LGTBfobia.

En relación a las medidas relacionadas con la difusión y sensibilización, FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO pondrá a disposición de la totalidad de la plantilla, a través de los canales de comunicación propios, el presente protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento del acoso.

Medidas específicas

- Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso.
- Informar de las conductas que se consideran acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de las sanciones que acarrea.
- Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., que incluyan:
 - Definición del acoso y conductas digitales relacionadas.
 - Efectos del acoso en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 - Medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la empresa.
 - Procedimiento para presentar denuncias según el protocolo de la empresa.

Definiciones según la Ley 4/2023

- **Orientación sexual:** Atracción, física, sexual o afectiva hacia una persona.
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Conductas constitutivas de acoso

- **Heterosexismo:** Considerar la heterosexualidad como norma única.
- **Homofobia:** Aversión y discriminación contra personas homosexuales.
- **Lesbofobia:** Aversión y discriminación hacia mujeres lesbianas.
- **Bifobia:** Aversión y discriminación hacia personas bisexuales.
- **Transfobia:** Aversión y discriminación hacia personas trans.
- **Intersexualfobia:** Aversión y discriminación hacia personas intersexuales.
- **Plumofobia:** Discriminación contra personas con pluma.
- **Monosexismo:** Creer que solo existen personas heterosexuales u homosexuales.

Acoso en el ámbito digital

- Mensajes ofensivos, groseros o intimidantes por Internet.
- Difusión de imágenes o datos comprometidos sin consentimiento.
- Rumores difamatorios y suplantación de identidad.
- Creación de perfiles falsos para acosar o chantajear.
- Divulgación de registros intimidantes a través de redes sociales.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

- **Agilidad, diligencia y rapidez:** Investigación y resolución sin demoras indebidas, respetando los plazos establecidos en el protocolo.
- **Respeto y protección:** Garantizar la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- **Confidencialidad:** Obligación de mantener reserva sobre las denuncias e investigaciones.
- **Protección de la víctima:** Medidas para evitar represalias y preservar su bienestar.
- **Contradicción:** Garantizar una audiencia imparcial.
- **Restitución de las víctimas:** Reversión de modificaciones laborales injustas.
- **Prohibición de represalias:** Nulidad de cualquier acto en represalia contra los denunciados.

7.2. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.2.1. Comisión instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento en FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO compuesta por:

- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]
- [Nombre, apellidos y cargo]

La Comisión investigará cualquier denuncia de manera confidencial y minuciosa.

7.2.2. Inicio del Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia. La Comisión dispone de un plazo máximo de tres días laborables para reunirse e iniciar las investigaciones.

El informe de la Comisión podrá concluir con:

1. Constatación de indicios de acoso y propuesta de sanción.
2. No apreciación de indicios de acoso.

7.2.3. Procedimiento Informal

Se puede intentar resolver el problema de manera informal si la persona denunciante lo consiente. En un plazo máximo de siete días laborables se elaborará un acta con las conclusiones.

7.2.4. Procedimiento Formal

Si el procedimiento informal no resuelve el problema, se inicia el procedimiento formal con entrevistas, recopilación de pruebas y elaboración de un informe final.

7.2.5. Resolución del Expediente

La dirección de FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO tomará una decisión en un plazo máximo de tres días laborables.

7.2.6. Seguimiento

La Comisión realizará un seguimiento en un plazo máximo de treinta días naturales.

Resumen de Fases y Plazos

Fase	Plazo Máximo
Reunión de la comisión	3 días laborables
Fase preliminar (opcional)	7 días laborables
Expediente informativo	10 días laborables (prorrogables por 3)
Resolución del expediente	3 días laborables
Seguimiento	30 días naturales

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

ANEXO 1

MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN POR AÇOSO POR IDENTIDAD/EXPRESIÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O CARACTERÍSTICAS SEXUALES

I. Persona que informa de los hechos:

Persona que ha sufrido el acoso

- Otras, especificar:

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos; adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamada, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o características sexuales.

Localidad y fecha: _____

Firma: _____

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

ANEXO II

GLOSARIO LGTBI

Con el fin de acotar y evitar confusiones terminológicas en la aplicación de la Ley 4/2023, popularmente conocida como "Ley Trans", a continuación, se desglosan las nomenclaturas más habituales en materia de diversidad afectivo sexual y LGTBI, según indica el Ministerio de Igualdad (2018).

- **LGTBI**: Es el acrónimo que hace referencia a las lesbianas, gais, transgénero, bisexuales e intersexuales. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como LGTBIQ o la denominación es LGTBI+.
- **L > Lesbiana**: Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres.
- **G > Gai (o gay)**: Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
- **T > Transgénero y transexual**: Describe a las personas cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado, a las personas transexuales (han podido iniciar tratamiento hormonal o quirúrgico para el cambio de sexo). Se debe utilizar el término que la persona emplea para describirse a sí misma o sí mismo (derecho de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.
- **B > Bisexual**: Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de ambos sexos.
- **I > Intersexual**: Personas que nacen con características físicas de ambos sexos. Por ejemplo, presentan genitales externos de forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar "mujer/hombre".
- **Q**: Hace referencia a las personas Queer o sin etiquetas. Es decir, personas que no se categorizan con las etiquetas sociales tradicionales o normalizadas socialmente.
- **+ > Otras**: Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.
- **Binario**: Concepción arraigada social y culturalmente que parte de la idea de que solamente existen dos géneros: femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres. Sobre esta visión dicotómica se sustenta el habitual sistema de organización jerárquico en los que se basan la discriminación, la exclusión y la violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.
- **Cis, cissexual o cissexualidad**: Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico. Por tanto, cisnormativo es el término que designa a las personas que presentan concordancia entre su identidad de género y el asignado por las demás personas, según su sexo biológico. Es decir, yo me siento "hombre" o "mujer" y mi sexo biológico se corresponde con cómo me identifico.
- **Derechos LGTBI**: La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. Las comunidades de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales son vulnerables a una serie de violaciones de derechos humanos, incluida la violencia homofóbica y transfóbica, el asesinato, la violación, la detención arbitraria y la discriminación generalizada en su lugar de trabajo, así como la discriminación en relación con el acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.
- **Diversidad sexual**: Hace referencia a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.
- **LGTBIfobia**: Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGTBIQ.
- **Queer o GenderQueer**: Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad.
- **Transexual**: Adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género.
- **Transición**: El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir vinculada al género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo con su identidad y su sentir. Es preferible usar "transición" y no "cambio de sexo" u "operado(a)". Es importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.