

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRONTE O ACOSO E A VIOLENCIA CONTRA AS PERSOAS LGTBI

CÁRITAS DIOCESANA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA



***Caritas***  
Diocesana de  
Santiago de Compostela

# 1. Declaración de principios e compromiso da entidade

A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o dereito á intimidade, á integridade física e moral e o principio de igualdade e de non discriminación por calquera condición ou circunstancia persoal ou social son dereitos fundamentais da Constitución Española.

No ámbito da Unión Europea estableceuse un marco legal para protexer á persoas traballadoras que son obxecto de discriminación por razóns de orientación sexual. Adoptáronse dúas directivas obrigatorias para todos os Estados membros: a Directiva marco para a igualdade de trato no emprego (2007/78 / CE), que inclúe a orientación sexual entre os motivos de non discriminación e a Directiva relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre os homes e mulleres no emprego (2006/54 / CE), que prohíbe a discriminación no emprego.

Ademais, o Estatuto dos traballadores prevé especificamente o dereito ao respecto da intimidade e á consideración debida á dignidade de toda persoa traballadora, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual, fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade e/ou orientación sexual.

No noso país, avanzouse na lexislación que garante os dereitos das persoas LGTBI, a través da incorporación a nosa lexislación estatal da Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para garantía dos dereitos das persoas LGTBI, así como o seu desenvolvemento lexislativo por medio do Real Decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto de medidas previstas para a igualdade e a non discriminación das persoas LGTBI nas empresas.

O acoso supón un atentado contra a seguridade, a dignidade e a saúde das persoas e tense consolidado nas relacións laborais, o que esixiu que dita Lei incorpore a necesidade de establecer unha normativa nas empresas para a prevención e a eliminación das condutas de acoso.

A concienciación e a colaboración son esenciais para impedir e perseguir este tipo de comportamentos.

Por todo isto, a directiva de **Cáritas Diocesana de Santiago de Compostela** é a representación legal das persoas traballadoras, subscriben este protocolo co compromiso explícito e firme de non tolerar no seo da entidade ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero quedando expresamente prohibida calquera conduta desta natureza.

Co fin de garantir unha contorna de traballo respectuosa cos dereitos mencionados de quen integra esta organización, a entidade comprométese a tratar coa máxima e debida dilixencia calquera situación de acoso que puidese presentarse no seo desta. Neste caso, a entidade fará un uso pleno dos seus poderes directivos e disciplinarios

Todas as persoas afectadas por este protocolo teñen a responsabilidade de colaborar a conseguir unha contorna laboral libre de acoso. De maneira particular, toda persoa que desenvolva funcións directivas e persoas que dirixen equipo, deben previr, reaccionar e comunicar condutas que atenten contra o disposto no presente protocolo.

Todas as persoas incluídas no ámbito de aplicación teñen dereito a empregar este procedemento con garantías, a non ser obxecto de intimidación, trato inxusto, discriminatorio, degradante ou desfavorable. Esta protección esténdese a todas as persoas que interveñan nos mesmos.

Debido a que se poden dar casos de dobre acoso (lesbianas, as bisexuais), este protocolo está relacionado co protocolo fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, estes dous protocolos complementáanse.

A política da entidade réxese pola tolerancia cero ante o acoso.

## 2. Ámbito de aplicación

O protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI aplícase a todas as persoas que traballan na entidade, independentemente do vínculo xurídico que os una a esta, sempre que desenvolvan a súa actividade dentro do ámbito organizativo da entidade.

Tamén quedará incluído o persoal que realice labores de voluntariado, persoal en formación (estudantes que realicen prácticas formativas non laborais, bolseiros/as etc.) e as persoas solicitantes e/ou aspirantes a un posto de traballo durante a fase de selección de persoal.

Así mesmo, será de aplicación a aquelas persoas que non forman parte da empresa, pero que se relacionan con ela por razón do seu traballo: persoal de posta a disposición por empresas de traballo temporal durante os períodos de prestación de servizos, provedores/as, persoa usuarias, servizos externos, visitas, entre outros.

No caso de que resulte implicado persoal alleo á entidade, darase coñecemento do suceso á súa respectiva empresa/entidade/organización. No marco do deber coordinación de actividades derivado do artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, ambas empresas deberán cooperar para a adopción das medidas oportunas de protección, investigación e sanción dos feitos, de acordo coas potestades organizativas e disciplinarias ostentadas por cada unha delas en relación coas persoas acosadas e autoras do acoso.

Así mesmo, o protocolo incluírá, medidas de apoio e protección para a defensa e interese do persoal cando a persoa agresora non pertenza a entidade así como medidas a análise e tratamento de condutas por parte do persoal que afecten a terceiras persoas.

O protocolo aplicarase ás situacións de acoso por orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero que se produzan durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste.

- No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso)
- No aloxamento proporcionado pola persoa empregadora.
- Nos desprazamentos entre o domicilio e o lugar de traballo.
- No lugar de descanso ou comida.

- Nos desprazamentos, visitas a usuarios/as, viaxes, eventos, actos sociais da entidade, xornadas de formacións relacionadas co traballo, etc.

### 3. Principios reitores e garantías de procedemento

En canto á protección das persoas compre proceder coa discrecionalidade necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As dilixencias realizaranse coa maior cautela e co debido respecto a todas as persoas implicadas. As partes afectadas poderán ser asistidas en todo momento por unha persoa que as asesore ao longo do procedemento. Os principios reitores que rexeran o longo de todo o procedemento serán:

- **Axilidade, dilixencia e rapidez** na investigación e resolución da conduta denunciada que serán realizadas sen demoras indebidas, respectando os prazos fixados neste protocolo, sen prexuízo de que a Comisión poida por unanimidade amplialos polo tempo estritamente necesario cando concorran circunstancias excepcionais, debidamente xustificadas, que impidan o seu cumprimento.
- **Respecto e protección da intimidade e dignidade** das persoas afectadas ofrecendo un tratamento xusto a todas as implicadas.
- **Confidencialidade:** as persoas que interveñen no procedemento teñen a obriga de gardar estrita confidencialidade e reserva e non deben revelar información sobre o contido das denuncias presentadas nin sobre o proceso de investigación. Toda a información e documentación xerada durante o procedemento será confidencial. Recoméndase que, para garantir a confidencialidade, as persoas responsables da xestión do expediente asignen códigos alfanuméricos que identifiquen tanto a persoa presuntamente vítima do acoso como da persoa presuntamente autora do acoso.
- Os datos relativos á saúde estarán especialmente protexidos, de tal xeito que para incorporalos ao expediente será necesaria a autorización expresa da persoa afectada. Nos informes, a Comisión debe garantir a confidencialidade dos datos relativos coa saúde dos que se tivese coñecemento ao longo da investigación.
- **Protección suficiente da vítima ante posibles represalias**, atendendo ao coidado da súa seguridade e saúde, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación e considerando especialmente as circunstancias laborais que rodeen á persoa agredida.
- **Contradicción** a fin de garantir unha audiencia imparcial e un trato xusto para todas as persoas afectadas.
- **Restitución das vítimas:** se o acoso practicado tivese lugar nunha mo-

dificación das condicións de traballo da vítima a entidade deberá restituíla nas súas condicións anteriores, se así o solicitase.

- **Prohibición de represalias:** queda expresamente prohibido e será declarado nulo calquera acto constitutivo de represalia, incluídas as ameazas de represalia e as tentativas de represalia contra as persoas que presenten unha comunicación de denuncia polos medios habilitados para iso, comparezan como testemuñas ou axuden e/ou participen nunha investigación sobre acoso.

## 4. Definicións

Enténdese por acoso LGTBIfóbico calquera conduta, verbal ou física, que teña como finalidade ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en función da súa orientación sexual, identidade ou expresión de xénero ou características sexuais, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

- a. Discriminación directa:** Situación en que se atopa unha persoa ou grupo ao que pertence, que é, foi ou podería ser, tratada de forma menos favorable que outras en situación análoga ou comparable por razón de orientación sexual e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais.
- b. Discriminación indirecta:** Prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutral provoca ou pode causar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular respecto doutras por razón de orientación sexual, e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais.
- c. Discriminación múltiple e interseccional:** Prodúcese discriminación múltiple cando unha persoa é discriminada, de maneira simultánea ou consecutiva, por dúas ou máis causas de discriminación previstas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación. A discriminación interseccional, prodúcese cando concorren ou interactúan diversas causas, xerando unha forma específica de discriminación.
- d. Acoso discriminatorio:** Calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.
- e. Discriminación por asociación e discriminación por erro:** Existe discriminación por asociación cando unha persoa ou grupo ao que pertencen, debido á súa relación con outra sobre a que concorran algunhas das causas de discriminación por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, é obxecto dun trato discriminatorio. A discriminación por erro é a que se basea nunha valoración incorrecta das características da persoa ou persoas discriminadas.
- f. Represalia Discriminatoria:** Trato adverso ou efecto negativo que se produza contra unha persoa como consecuencia da presentación dunha queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera



índole, destinado a evitar, diminuír ou denunciar a discriminación ou o acoso ao que é sometida ou foi sometida.

Segundo o suxeito activo pódense distinguir tres tipos de acoso:

**Acoso descendente:** o autor ou a autora ten unha posición xerárquica dominante sobre a vítima (de xefe/a cara a subordinado/a).

**Acoso ascendente:** aquel onde o autor ou a autora ten unha posición subordinada xerárquica á vítima (de subordinado/a cara a xefe/a).

**Acoso horizontal:** aquel no que tanto o autor ou a autora como a vítima teñen unha posición que non é nin dominante nin subordinada na súa relación (de compañeiro/a a compañeiro/a).

- g. Vitimización secundaria:** considérase vitimización secundaria ao dano causado ás persoas lesbianas, gais, transexuais, bisexuais, transxéneros e intersexuais que, sendo vítimas de discriminación, acoso ou represalia, sofren as consecuencias adicionais da mala ou inadecuada atención por parte dos responsables administrativos, institucións de saúde, policía ou calquera outro axente implicado.
- h. Expresión de xénero:** Manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual.
- i. Persoa trans:** Persoa cuxa identidade sexual non se corresponde co sexo asignado ao nacer.
- j. Familia LGTBI:** Aquela na que un ou varios dos seus membros son persoas LGTBI, incluídas as familias homoparentais, é dicir, aquelas integradas por persoas lesbianas, gais ou bisexuais con descendentes menores de idade que estean establecidas en réxime de tutela ou patria potestade, ou con descendentes adultos con discapacidade ao seu cargo.
- k. Homofobia:** Calquera actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas homosexuais polo feito de ser homosexuais, ou ser percibidas como tales.
- l. Intersexualidade:** A condición daquelas persoas nadas cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutores ou un patrón cromosómico que non se corresponden anatomicamente dentro dos patróns sexuais que constitúen o sistema binario varón/muller.
- m. Identidade sexual:** Experiencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa sente e se autodefine, que pode corresponder ou non co sexo asignado ao nacer.

## 5. Medidas preventivas

Cáritas Diocesana de Santiago de Compostela, comprométese a establecer as seguintes medidas para a prevención do acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión sexual:

- Difusión e comunicación do protocolo a todo o persoal, incluíndo a entrega do presente protocolo ao persoal de nova incorporación á entidade.
- Promover un ambiente de traballo baseado nos principios de igualdade de trato e de oportunidades e de non discriminación das persoas traballadoras LGTBI.
- Realización de accións formativas en materia de prevención de acoso e violencia contra as persoas LGTBI para todo o persoal, prestando especial atención a persoas directivas, mandos intermedios e persoas designadas para a recepción, tramitación e resolución de denuncias.
- Realizaranse campañas informativa e de sensibilización e concienciación en materia de prevención do acoso e a violencia as persoas LGTBI.
- Realización dunha avaliación específica de riscos psicosociais.

## **6. Procedemento da actuación ante condutas de acoso por orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión sexual**

### **Constitución dunha comisión para a prevención e tratamento do acoso por orientación sexual, identidade de xénero ou expresión sexual.**

Constituirase unha Comisión para a prevención, o tratamento dos casos de acoso por orientación sexual e identidade sexual e/ou expresión de xénero (en diante A Comisión de Seguimento e Investigación ou Comisión). Esta Comisión de Seguimento e investigación deberá ser paritaria, na medida do posible e será consensuada e designada entre a directiva da entidade e a representación legal das persoas traballadoras.

A Comisión de Seguimento e Investigación estará formada por unha persoa representante da parte empresarial e unha da parte social, podendo contar con asesoras/es externos.

Nun documento anexo ao presente protocolo constará: o nomeamento ou designación nominativa dos e das membros da Comisión e de polo menos un suplente para cada un; a súa aceptación do cargo; medio de contacto que poderán utilizar as persoas traballadoras para comunicarse con eles. O devandito documento formará parte do presente protocolo e daráselle a mesma difusión que a este. Os cambios ou substitucións que afecten ao persoal membro da Comisión serán así mesmo obxecto de suficiente difusión.

As funcións específicas da Comisión de Seguimento e Investigación o tratamento dos casos de acoso e violencia ás persoas LGTBI son as seguintes:

1. Recibir todas as denuncias por acoso e violencia ás persoas LGTBI.
2. Levar a cabo a investigación das denuncias de acordo co establecido neste protocolo.
3. Investigar os casos con celeridade, de xeito obxectivo e neutral, con discreción e confidencialidade.
4. Recomendar as medidas preventivas e cautelares que se estimen con-vinte, se fora preciso.

5. Elaborar, tras a investigación, un informe coas conclusións sobre o acoso investigado, que incluírá: antecedentes do caso, resumo de dilixencias e probas practicadas, feitos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes e proposta de medidas correctoras e/ou sanción.
6. Supervisar e comprobar o grao de cumprimento das medidas correctoras e/ou sancións impostas como consecuencia dos casos de acoso, supervisando a evolución da persoa traballadora afectada.
7. A Comisión poderá atender consultas anónimas ou informais de traballadores e traballadoras en relación á materia relacionada coas súas competencias. As devanditas consultas serán confidenciais.
8. Calquera outra función que se puidese derivar do contemplado neste protocolo.

A Comisión de Seguimento e Investigación reunirse, de xeito ordinario, cada ano e de xeito extraordinario cada vez que sexa preciso emitir informe de seguimento, avaliación e conclusións. As decisións no seo desta Comisión adoptárase por maioría.

## Iniciación do procedemento:

A iniciación do procedemento interno de queixa ou denuncia que se describe a continuación non impide a utilización, paralela ou posterior, de vías administrativas ou xudiciais.

### Presentación da denuncia:

O procedemento iníciase coa queixa ou denuncia presentada por escrito, á persoa que formula a denuncia, con relato dos feitos, as testemuñas e os medios de proba de que dispuxese, a persoa/s que presuntamente están cometendo o acoso, ou calquera outra información relevante para a investigación dos feitos. Poderá utilizarse o modelo de denuncia que acompaña o presente protocolo.

A denuncia poderá presentarse directamente ante calquera membro da Comisión de Seguimento e Investigación ou a través do correo electrónico [cis.cdsantiago@caritas.es](mailto:cis.cdsantiago@caritas.es) especificando claramente o **motivo de acoso por orientación sexual, por identidade de xénero ou expresión sexual**.

As denuncias poderán presentarse tanto pola persoa agraviada como por terceiras persoas que tivesen coñecemento ou presenciado os feitos denunciados,

especialmente aquelas persoas traballadoras que exerzan funcións de coordinación e dirección.

Se a denuncia fora presentada por terceiras persoas, a Comisión de Seguimento e Investigación poñerase en contacto coa presunta vítima para comunicarlle o inicio do expediente e solicitarlle a súa conformidade ou rexeitamento de ser parte activa na instrución do expediente. O rexeitamento non impide que a Directiva da entidade deba realizar actuacións preventivas co fin de evitar a existencia de riscos para outras persoas.

### **Fase de investigación:**

A Comisión de Seguimento e Investigación iniciará unha investigación dos feitos, con total respecto das partes implicadas, con base nos principios recoñecidos no presente protocolo.

Unha vez que a denuncia chegue a Comisión, sen prexuízo de quen a presente, esta manterá unha entrevista coa presunta vítima, no prazo de 3 días laborábeis seguintes a súa recepción, salvo nos casos de forza maior, nos que a entrevista se realizará no menor prazo de tempo posíbel.

A parte da entrevista coa presunta vítima, a Comisión nun prazo máximo de 3 días laborábeis comunicarlle á persoa denunciada a apertura do procedemento e daráselle audiencia a esta na maior brevidade posíbel. Neste primeira entrevista darase lectura da denuncia co fin de que coñeza os feitos que se lle imputan e poida realizar as alegacións que estime oportunas, ademais de achegar documentación ou elementos que considere necesarios para a investigación dos feitos denunciados ou solicitar a práctica de dilixencias de investigación que considere oportunas para a súa defensa.

A Comisión de Seguimento e Investigación poderá practicar cantas dilixencias estimen necesarias, dando audiencia a todas as persoas intervinientes e as posibles testemuñas da conduta. As devanditas dilixencias poderán consistir en comprobacións documentais, entrevistas, exame de condicións de traballo e cantas outras sexan necesarias para dilucidar a veracidade dos feitos denunciados.

Redactaranse actas de cada entrevista que se realice que será asinada por cada unha das persoas participantes no proceso de investigación.

Durante a investigación dos feitos, a entidade deberá establecer con **carácter cautelar**, a separación da vítima e a presunta persoa acusadora, así como calquera outra medida cautelares que estime oportuna e proporcionada ás circunstancias do caso (mobilidade funcional, cambio de centro de traballo, reordenación do tempo de traballo...)

As medidas cautelares impostas, en ningún caso poderá supoñer para a persoa denunciante e/ou vítima un prexuízo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas, incluídas as condicións salariais. No caso de que unha das medidas consista no cambio de posto de traballo, será a persoa denunciante quen terá a opción de decidir quen será cambiado de posto.

O prazo máximo establecido para desenvolver a investigación será de quince días naturais, a partir da recepción da denuncia.

### **Fase de informe:**

Finalizada a fase de investigación, a Comisión de Seguimento e Investigación elaborará e aprobará un informe de conclusións que deberá elevar á Directiva da entidade coa maior celeridade posíbel. En todo caso, o informe debe quedar emitido dentro do prazo máximo de vinte días naturais dende a recepción da denuncia.

O citado informe deberá incluír, como mínimo a seguinte información:

- Antecedentes do caso, denuncia e circunstancias desta.
- Relación das intervencións realizadas pola Comisión, argumentos expostos pola partes, testemuñas, probas e dilixencias practicadas.
- Resumo dos principais feitos.
- Conclusións
- Medidas propostas

### **Fase de resolución:**

Nesta fase tomaranse as medidas de actuación necesarias tendo en conta as evidencias, recomendacións e propostas de intervención do informe emitido pola Comisión.

A partir do citado informe a directiva da entidade disporá dun prazo de 5 días hábiles, para emitir unha resolución pola que se acordará a adopción das medidas propostas. O informe da Comisión será vinculante para a entidade.

Se hai evidencias da existencia dunha situación de acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual e/ou expresión de xénero, instarase a incoación dun expediente sancionador por unha situación probada de acoso, pedirase a adopción de medidas correctoras, e, se procede, continuaranse aplicando as medidas de protección á vítima.

A constatación da existencia de acoso será considerada como falta laboral moi grave e sancionada atendendo ás circunstancias e condicionamentos do acoso, de acordo coa normativa laboral vixente e o Convenio colectivo de aplicación. A sanción imposta requirirá comunicación por escrito e motivada a persoa traballadora.

A Comisión supervisará a imposición e cumprimento efectivo das sancións motivadas por supostos de acoso e violencia a persoas LGTBI, para o que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte da Directiva da entidade.

Se non hai evidencias da existencia dunha situación de acoso procederase a archivar a denuncia. A persoa denunciante e/ou vítima tamén poderá solicitar o traslado de oficina ou de departamento, sen que tal traslado supoña unha mellora ou detrimento das súas condicións laborais.

No caso de constatarse que a denuncia se fixo de xeito non honesto ou doloso, ou coa intención de prexudicar a persoa denunciada, a Comisión Seguimento e Investigación poderá instar á correspondente actuación disciplinaria, sen prexuízo das restantes accións que puidesen corresponder en dereito.

## **7. Medidas de apoio, protección e acompañamento á vítima de acoso por orientación sexual, identidade de xénero e expresión sexual**

Se se acreditou a realidade do acoso, a Directiva da entidade adoptará, a proposta da Comisión de Seguimento e Investigación ou a solicitude da vítima, as medidas necesarias para garantir o apoio á vítima ata o seu total restablecemento.

- Se o acoso realizado concretouse nun menoscabo das condicións laborais da vítima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional ou de funcións, diminución de retribucións etc.) adoptaranse as medidas necesarias para repoñela nas condicións que gozaría de non ter lugar o acoso.
- Facilitaráselle á vítima o acceso a cursos de formación que non puidese cursar como consecuencia do acoso.
- Proporcionarase asesoramento á vítima sobre os seus dereitos como consecuencia do acoso.



## 8. Incompatibilidades

Non poderá formar parte da Comisión de Seguimento e Investigación calquera persoa involucrada nun procedemento de acoso ou afectada por relación de parentesco, de amizade ou inimidade manifesta, ou de superioridade ou subordinación xerárquica inmediata respecto da vítima ou persoa denunciada.

O motivo de incompatibilidade concorrente pode ser alegado pola persoa en quen concorre, pola vítima, pola persoa denunciada ou por calquera outra persoa traballadora da entidade ou partes intervenientes no proceso.

En caso de discrepancia será a Directiva da entidade quen, oídas as partes, resolverá de acordo co seu mellor criterio.

De acreditarse a concorrencia da incompatibilidade, a persoa afectada por esta será substituída pola persoa suplente prevista, para os únicos efectos do devandito procedemento.

## 9. Seguimento e interpretación do protocolo

O seguimento e a avaliación do protocolo correspóndelle a Comisión de Seguimento e investigación.

A Comisión reunirase anualmente para revisar as denuncias por acoso e violencia contra as persoas LGTBI, e redactará un informe dos casos que se trataron na entidade e do resultado destes que terá por obxecto realizar unha valoración da funcionalidade deste protocolo, coa finalidade de poder adaptalo ás necesidades que xurdan derivadas da súa aplicación.

## 10. Entrada en vigor

O Protocolo de actuación para a Atención do Acoso e a Violencia contra as persoas LGTBI no ámbito laboral terá unha **duración de 4 anos** dende o momento da súa firma. O contido deste protocolo é de obrigado cumprimento.

Asinado, en ..... a ..... de decembro de 2024

## **11. Constitución da comisión de seguimento e investigación en casos de acoso e violencia as persoas LGTBI**

Constitúese a Comisión de Seguimento e Investigación en casos de acoso e violencias ás persoas LGTBI

### **En representación da entidade:**

- Tatiana Conde Gómez con DNI 33544692-C, Presidenta da Comisión de Igualdade do CD Santiago.
- Xoel Feijoo Álvarez con DNI 36177162-W, Técnico de RR.HH do CD Santiago.

### **En representación das persoas traballadoras:**

- Belén López Soto con DNI 45848718-N, Integrante do Comité de empresa pola UGT
- Beatriz García Méndez con DNI 33339705-D, Secretaria do Comité de empresa pola CIG
- Jaime Paniagua González con DNI 45144185-S, Integrante do Comité de empresa pola CIG

En Santiago de Compostela, a 20 de decembro de 2024.



***Cáritas***  
*Diocesana de*  
***Santiago de Compostela***