

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

V1.24



PPA  
LGTBI

## **ÍNDICE**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETIVOS**
  - 2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
  - 2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 3. DEFINICIONES**
  - 3.1 ACOSO LABORAL O “MOBBING”
  - 3.2 CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS
  - 3.3 ACOSO DISCRIMINATORIO
  - 3.4 ACOSO SEXUAL
  - 3.5 OTRAS DEFINICIONES
- 4. RESPONSABLE DEL PROTOCOLO LGTBI**
- 5. DEBERES Y DERECHOS**
  - 5.1 DEBERES Y FUNCIONES DEL RESPONSABLE / RPLGTBI
  - 5.2 DEBERES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN
  - 5.3 DEBERES Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
  - 5.4 DEBERES Y DERECHOS DE LOS TERCEROS RELACIONADOS CON LA ENTIDAD
- 6. MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA ENTIDAD**
  - 6.1 CLÁUSULA GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN
  - 6.2 ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
  - 6.3 MEDIDAS FORMATIVAS Y DE UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE
  - 6.4 ENTORNO LABORAL INCLUSIVO, DIVERSO Y SEGURO
- 7. VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN**
- 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
  - 8.1 VÍA INTERNA
  - 8.2 VÍA EXTERNA
  - 8.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO
  - 8.4 COORDINACIÓN CON OTROS RESPONSABLES
- 9. MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN**
- 10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO O SANCIONADOR**
- 11. PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN**
- 12. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO**

# 1 INTRODUCCIÓN

**JARMAUTO, S.A** (en adelante, la Entidad), tiene el firme compromiso y la voluntad de no tolerar ninguna práctica discriminatoria, considerada como acoso por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona. En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta índole que obstaculice el desarrollo de un entorno laboral y profesional libre de cualquier forma de discriminación o acoso hacia las personas LGTBI.

Para alcanzar el objetivo mencionado, la Entidad ha elaborado el presente Protocolo de actuación frente al acoso, la discriminación y la violencia contra las personas LGTBI (en adelante, 'el Protocolo' o 'PPA LGTBI'), cumpliendo estrictamente con las disposiciones y requisitos específicos establecidos por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y 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, así como con el marco normativo general aplicable en este ámbito.

Este Protocolo establece los objetivos y principios rectores que guían la actuación de la Entidad en esta materia, los derechos y deberes de las personas trabajadoras -en especial a las personas LGTBI-, las medidas de protección derivadas del marco normativo mencionado, las vías para reportar cualquier conducta discriminatoria y, entre otras cuestiones, el procedimiento de actuación y seguimiento ante una eventual denuncia o comunicación. Asimismo, cabe señalar que, en consonancia con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, el presente Protocolo también se aplica a todas aquellas personas que, sin estar vinculadas contractualmente con la Entidad, establecen cualquier tipo de relación con ella (realizar una entrevista de trabajo, ser cliente o proveedor, visitar las instalaciones de la compañía, etc.).

De esta manera, este Protocolo y las medidas contenidas en él se integran dentro del sistema de cumplimiento normativo de la Entidad, el cual está compuesto por diversos instrumentos entre los que destacan el Plan de Igualdad y el Protocolo contra el acoso y la discriminación general, ya implementados. Así, se asegura una estructura integral y coherente que abarca todos los aspectos relacionados con la igualdad y la prevención del acoso y la discriminación, garantizando un entorno laboral seguro, libre de violencias y de cualquier forma de acoso para todas las personas, en especial hacia las personas LGTBI.

Finalmente, como pilar esencial de los procedimientos de prevención y actuación, el presente Protocolo incorpora el Sistema Interno de Información para la presentación de comunicaciones o denuncias sobre cualquier situación de riesgo de acoso, violencia o discriminación que pueda sufrir cualquier persona LGTBI, asegurando las medidas necesarias de seguridad, confidencialidad, anonimato o anonimización, y protección de los involucrados, que impone 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.

Considerando todo lo anterior, la Entidad ha desarrollado este Protocolo a fin de promover un entorno laboral inclusivo, seguro, libre de violencias y de cualquier forma de discriminación y que respeta y protege los derechos de las personas LGTBI.

## 2 OBJETIVO

El Protocolo se fundamenta en la necesidad de crear un entorno seguro y de apoyo para las personas LGTBI en todos los espacios donde desarrollan sus actividades ordinarias o extraordinarias. Este protocolo establece un marco claro de actuación para prevenir, detectar y abordar cualquier forma de violencia o maltrato hacia las personas LGTBI, garantizando su bienestar integral, sin perjuicio de lo indicado en otros elementos que integran el modelo de cumplimiento normativo de la Entidad, tales como el Protocolo General para la Prevención del Acoso.

### 2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- > Tolerancia cero ante cualquier conducta discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, quedando totalmente prohibida cualquier práctica de esta naturaleza.
- > Respetar y proteger la dignidad intrínseca de todas las personas, asegurando que el trato hacia las personas LGTBI sea respetuoso y libre de humillaciones, vejaciones o cualquier otra forma de violencia verbal o física.
- > Promover un entorno laboral inclusivo y accesible para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, asegurando que las políticas, procedimientos y protocolos se diseñen, aprueben y desarrollen respetando los principios que en este Protocolo se enumeran.
- > Implementar programas de sensibilización y formación continua en todos los niveles de la organización, enfocados en la promoción del respeto hacia la diversidad sexual y de género, y en la prevención de conductas discriminatorias o de acoso.
- > Implementar mecanismos seguros y anónimos para la comunicación de cualquier acto de discriminación, acoso o violencia contra personas LGTBI, tales como el Sistema Interno de Información, asegurando la protección del denunciante frente a posibles represalias en cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas.
- > Promover una comunicación interna y externa que refleje un compromiso genuino con el respeto y la inclusión de las personas LGTBI, evitando cualquier lenguaje o mensaje que pueda ser considerado discriminatorio o excluyente.
- > En caso de vulneración de los derechos de las personas LGTBI, asegurar la implementación de medidas reparadoras que restauren los derechos afectados, así como iniciar los procedimientos sancionadores correspondientes.
- > Por último, asegurar que las políticas y procedimientos relacionados con la protección de los derechos LGTBI sean revisados y actualizados periódicamente, en función de los avances normativos y las necesidades emergentes, para mantener su eficacia y pertinencia.

## 2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

### Subjetivo

El presente Protocolo será de aplicación directa a todas las personas que presten servicios en la Entidad, con independencia de la modalidad contractual que las vincule a la misma y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. En consonancia con lo anterior, las medidas previstas en este Protocolo se extenderán a las personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal durante los períodos en que se encuentren prestando servicios.

Además, según lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, este Protocolo también será aplicable a personas externas a la Entidad que establezcan algún tipo de relación con ella, como solicitantes de empleo, personal temporal, proveedores, clientes, visitantes a las instalaciones, entre otros.

### Material

Como se ha mencionado, la misión principal de este Protocolo es erradicar cualquier forma de acoso, discriminación o violencia hacia todos los miembros de la plantilla, con especial atención a las personas LGTBI. Por lo tanto, algunas de las principales normativas que sirven de base para este Protocolo son las siguientes:

#### Específico

- > 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.
- > 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.
- > Instrucción de 26 de mayo de 2023, de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, sobre la rectificación registral de la mención relativa al sexo regulada en 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.

#### General

- > Constitución Española de 1978 (arts. 10, 14, 15 y 18).
- > Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- > Resoluciones de las Naciones Unidas sobre orientación sexual, identidad de género y características sexuales.
- > Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal (en adelante, 'Código Penal').
- > Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (en adelante, 'Ldl') y la normativa complementaria que la desarrolla

- > Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- > Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- > Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- > Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- > 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.

## Espacial

El ámbito espacial de aplicación de este Protocolo va más allá de la simple ubicación física de la Entidad y los horarios establecidos para sus actividades ordinarias o extraordinarias, como se ha mencionado anteriormente. En consecuencia, el alcance de este Protocolo se extiende más allá de los límites físicos de la Entidad o de cualquier otro lugar donde se ofrezcan servicios o se realicen actividades relacionadas con la institución. Esto incluye cualquier situación en la que las interacciones entre las personas involucradas surjan o estén vinculadas a un contexto profesional, comercial, laboral o de naturaleza similar asociada a la Entidad. En resumen, el ámbito espacial de este Protocolo abarca un amplio espectro de circunstancias, siempre que exista una conexión relevante con las actividades de la Entidad.

## Temporal

El presente protocolo extiende su vigencia a todas las situaciones, conductas o acciones relacionadas con el acoso, la discriminación o cualquier forma de violencia contra las personas LGTBI que ocurran durante la relación laboral o contractual. Además, se aplica a aquellas que, aunque hayan sucedido antes del inicio de la relación laboral o después de su finalización, mantengan una conexión directa o indirecta con la misma. Esto abarca, pero no se limita a, conductas que tengan lugar en eventos fuera del horario laboral o en entornos no físicos, como las comunicaciones virtuales, siempre que estén vinculadas al ámbito laboral. El propósito es asegurar un entorno de trabajo y de prestación de servicios o actividades seguro y respetuoso en todo momento, protegiendo a los trabajadores y a todas las personas relacionadas con la Entidad de cualquier forma de acoso o discriminación, sin importar cuándo se produzcan estos actos.

### 3 DEFINICIONES

#### 3.1 ACOSO LABORAL O ‘MOBBING’

El acoso laboral o *mobbing* se define como una conducta persistente y deliberada de hostigamiento, intimidación o presión psicológica ejercida sobre un trabajador por parte de sus superiores, compañeros, o subordinados, con el objetivo de menoscabar su dignidad, integridad o derechos fundamentales en el entorno laboral. Esta conducta puede manifestarse a través de agresiones verbales, aislamiento social, descalificaciones profesionales, sobrecarga de trabajo, o cualquier otra forma de trato vejatorio que genere un ambiente hostil, humillante o degradante, afectando gravemente la salud física y mental de la víctima, así como su rendimiento profesional.

Desde una perspectiva jurídica, el acoso laboral constituye una vulneración de los derechos fundamentales reconocidos en la legislación laboral y en instrumentos internacionales, como el derecho a la dignidad en el trabajo, a la igualdad de trato, y a la no discriminación. Por ello, la Entidad se compromete a prestar una atención especial a las circunstancias que afecten a grupos de especial protección, como las personas LGTBI. Esta atención se enfocará en garantizar su protección y en promover la igualdad y el respeto a sus derechos, reconociendo las necesidades particulares y los desafíos que las personas LGTBI pueden enfrentar.

En definitiva, para que una conducta sea considerada como ‘mobbing’, debe reunir las siguientes características:

- > Desarrollada en el ámbito laboral.
- > Prolongada a la largo del tiempo, esto es, recurrente y/o sistemática.
- > De hostigamiento o presión, ya sea con palabras, gestos u otras acciones
- > Con el fin de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa

Dependiendo de la relación laboral entre acosador y acosado, el acoso puede calificarse como:

- > Si se ejerce de manera individual

<b>Descendente:</b> el ejercido por un superior jerárquico sobre untrabajador.	<b>Horizontal:</b> el ejercido por un trabajador sobre otro, donde ambos pertenecen al mismo rango jerárquico.	<b>Ascendente:</b> el ejercido por un trabajador sobre un superior jerárquico.
--	--	--

- > Si se ejerce de manera colectiva

<b>Descendente:</b> el ejercido por un grupo de superiores jerárquicosobre un trabajador	<b>Horizontal:</b> el ejercido por un grupo de trabajadores sobre otro trabajador, donde todos pertenecen al mismo rango jerárquico	<b>Ascendente:</b> el ejercido por un grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico.	<b>Mixto:</b> el ejercido por ungrupo de trabajadores de diferente rango jerárquico sobre otro trabajador.
--	---	---	--

Algunos ejemplos de la modalidad de acoso expuesta son, entre otros:

- > Obstaculizar al trabajador en sus relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes, aislándolo intencionalmente.
- > Apartar a la trabajadora o al trabajador de sus funciones de responsabilidad, asignándole tareas que puedan considerarse humillantes o degradantes.
- > Despreciar públicamente el trabajo de un empleado o empleada ante otros miembros del equipo, difundiendo rumores falsos o atribuyéndole errores que no ha cometido.
- > Manipular la percepción de los compañeros sobre un trabajador, predisponiéndolos negativamente contra él o ella, para dañar su reputación.
- > Ridiculizar a la trabajadora o al trabajador mediante imitaciones, burlas, insultos o críticas constantes, tanto sobre su vida personal como haciendo comentarios ofensivos o despectivos relacionados con su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, con el fin de humillarlos públicamente.
- > Emplear cualquier tipo de dispositivos para la captura y/o difusión de fotografías, grabaciones de audio y vídeo u otros datos, sin la autorización previa o el consentimiento expreso de la Entidad y de la persona afectada.
- > Capturar y/o difundir imágenes o conversaciones mediante capturas de pantalla sin la autorización previa o el consentimiento expreso de la Entidad y de la persona afectada, así como crear y compartir montajes o “memes” inapropiados.
- > Amenazar o coaccionar al trabajador o trabajadora para que realice tareas que no le corresponden, bajo la advertencia de consecuencias negativas si se niega.
- > Excluir sistemáticamente a un empleado o empleada de reuniones, proyectos o actividades laborales importantes, con el objetivo de marginarlo dentro del equipo o reducir su influencia en el entorno laboral.

## 3.2 CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

Se entiende por conducta discriminatoria cualquier comportamiento, acción u omisión que tenga como propósito o efecto menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad de una persona o grupo, por motivos de género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Este tipo de conductas vulnera el principio de igualdad de trato y contribuye a crear un entorno laboral hostil, inseguro o excluyente, afectando negativamente tanto el bienestar de la persona como la cohesión y el respeto en el ámbito profesional.

Esta tipología de conductas discriminatorias puede manifestarse mediante las siguientes vías:

- > **Discriminación directa:** Se entiende por discriminación directa la situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable que otra en circunstancias similares debido a su origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, género, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- > **Discriminación indirecta:** Se considera discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula contractual o convencional, un acuerdo individual o una decisión unilateral, aparentemente neutrales, ocasionan una desventaja particular a una persona en comparación con otras, debido a su género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, siempre que dicha disposición no responda objetivamente a una finalidad legítima y que los medios utilizados no sean adecuados y necesarios para alcanzar esa finalidad.
- > **Discriminación por asociación:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo al que pertenece es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra que se ve afectada por alguna de las causas de discriminación, ya sea por su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- > **Discriminación por error:** La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- > **Discriminación múltiple:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en el presente apartado.
- > **Discriminación interseccional:** Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en el presente apartado, generando una forma específica de discriminación.
- > **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas previstas en el presente apartado. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

A modo ejemplificativo, algunas de las conductas anteriormente descritas podrían ser:

- > Exclusión sistemática de una persona en actividades, eventos o decisiones laborales debido a prejuicios basados en su género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- > Aplicación de condiciones laborales desfavorables o diferentes a una persona debido a su género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

- > Negativa a promover o ascender a una persona competente debido a su género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- > Dificultar el acceso a instalaciones adaptadas o necesarias para el ejercicio de derechos de personas con discapacidad, creando un obstáculo innecesario a su integración y movilidad.
- > Desprestigio o cuestionamiento público de las capacidades de una persona por prejuicios relacionados con su género, situación familiar, como la maternidad o paternidad, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

### 3.3 ACOSO DISCRIMINATORIO

El acoso discriminatorio se refiere a cualquier conducta no deseada que esté relacionada con el género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona, cuyo objetivo o efecto sea atentar contra su dignidad y generar un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, afectando su integridad física o psicológica.

En particular, **acoso discriminatorio contra las personas LTGBI** se puede definir como cualquier forma de hostigamiento o maltrato dirigido a personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) que se base en su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona. Este tipo de acoso abarca comportamientos, comentarios o acciones que tienen como objetivo denigrar, estigmatizar o humillar a individuos de este colectivo. Puede manifestarse tanto en el ámbito laboral como en otros contextos sociales, con el propósito de menoscabar la integridad física o psicológica de la persona. El acoso busca socavar la dignidad y los derechos de las personas LGTBI, generando un entorno de intimidación, exclusión o desigualdad.

A modo ejemplificativo, algunas de las conductas anteriormente descritas podrían ser:

- > Revelar sin consentimiento la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona de un trabajador a compañeros o clientes, lo que puede llevar a situaciones de acoso o discriminación.
- > Restringir el uso de instalaciones como baños o vestuarios según la identidad de género de la persona, en lugar de permitir el uso según su género identificado.
- > Negar oportunidades de formación o promoción a un empleado o empleada debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, alegando que no se ajusta a la "imagen" de la Entidad.
- > Asignar tareas inferiores o que no corresponden a las competencias del trabajador o trabajadora, basándose en prejuicios relacionados con su orientación sexual o identidad de género.

- > Exclusión deliberada de un empleado o empleada de reuniones o actividades sociales dentro de la Entidad, como resultado de su orientación sexual o identidad de género, con el propósito de aislarlo del grupo.
- > Difundir rumores o comentarios malintencionados sobre orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona de un empleado o empleada, con la intención de desacreditar su reputación o afectar su posición dentro de la Entidad.

Otra de las manifestaciones tradicionales del acoso discriminatorio es el **acoso por razón de sexo**, caracterizado por ser aquella conducta realizada en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con el fin de menoscabar tanto su integridad física como psicológica. A las conductas señaladas anteriormente hay que añadirle las siguientes, siempre teniendo presente que constituyen un *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de esta conducta antijurídica:

- > Utilización del humor sexista.
- > Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- > Aislamiento por ejercitar alguno de los derechos relativos al ámbito de la conciliación familiar.
- > Menoscabar las aptitudes y trabajo realizados por una persona de un sexo en concreto, mayoritariamente femenino, teniendo como causa no la valoración del mismo sino la persona que lo realiza.

### 3.4 ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación penal, el acoso sexual se define como cualquier acción de índole sexual, ya sea física o verbal, que no sea deseada o que la persona afectada rechace. Este tipo de conducta tiene como propósito o consecuencia menoscabar la dignidad de la víctima, en particular cuando provoca un ambiente que resulte intimidante, hostil, humillante, degradante u ofensivo, afectando su bienestar físico o psicológico.

A diferencia del acoso laboral o discriminatorio, el acoso sexual no necesita repetirse o prolongarse en el tiempo para ser considerado como tal; basta con que ocurra una sola vez en un momento determinado para que sea calificado como acoso.

Las conductas de intercambio pueden incluir casos de chantaje sexual, caracterizados por propuestas que involucren contacto físico, invitaciones insistentes o solicitudes de favores sexuales, entre otros, realizadas por alguien que tenga poder sobre la estabilidad laboral o sobre las condiciones de trabajo de la víctima. La Entidad prestará especial atención a aquellas situaciones que afecten a las personas LGTBI.

Finalmente, es importante señalar que estas conductas pueden clasificarse en tres categorías, que se detallan a continuación con ejemplos.

- 1. Conductas físicas de naturaleza sexual:** Acercamientos físicos excesivos o innecesarios, tocamientos deliberados y no solicitados agresiones físicas, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, entre otros.
- 2. Conductas verbales de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales, bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos, difusión de rumores sexuales, llamadas telefónicas, presiones para concertar citas o encuentros personales, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física, hacer demandas de favores sexuales, entre otras.
- 3. Conductas no verbales de naturaleza sexual:** Gestos obscenos o miradas impúdicas o lascivas, uso o difusión de imágenes o videos de contenido sexual explícito o sugestivo o mensajes telefónicos o correos electrónicos indeseados, entre otras.
- 4. Otras conductas:** Se enmarcarán en este tipo de acoso, cualquiera de las conductas que pudieran quedar englobadas entre las descritas en apartados anteriores, siempre y cuando, de ellas se pueda derivar una naturaleza o finalidad sexual.

Debe destacarse que la relación de conductas expuesta no pretende ser excluyente o limitadora de las posibles conductas de acoso sexual existentes, sino un listado *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de este tipo penal.

### 3.5 OTRAS DEFINICIONES

#### REPRESALIA

Se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

#### MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Son aquellas diferencias de trato que buscan prevenir, eliminar o, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Estas medidas serán válidas mientras persistan las situaciones de discriminación o desventajas que las justifiquen, y deberán ser razonables y proporcionadas en función de los medios disponibles para su implementación y los objetivos que persigan.

## **INTERSEXUALIDAD**

Se refiere a aquellas personas nacidas con características biológicas, anatómicas o fisiológicas, como la anatomía sexual, los órganos reproductivos o el patrón cromosómico, que no coinciden con las nociones socialmente establecidas de cuerpos masculinos o femeninos.

## **ORIENTACIÓN SEXUAL**

La orientación sexual se refiere a la atracción emocional, afectiva y/o sexual que una persona experimenta hacia otra, pudiendo estar dirigida hacia individuos del mismo sexo, del sexo opuesto, de ambos sexos o de ningún sexo. Las principales categorías de orientación sexual incluyen, aunque no se limitan a, heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad y asexualidad. Esta orientación forma parte de la identidad personal y no debe ser motivo de discriminación, exclusión o violencia.

## **IDENTIDAD SEXUAL**

La identidad de género es la percepción interna y profundamente sentida que una persona tiene de su propio género o sexo, la cual puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Esta percepción incluye la experiencia personal del género, que puede ser masculina, femenina, una combinación de ambas, ninguna o fluctuante. La identidad de género es una parte esencial de la identidad individual y debe ser respetada, independientemente de si la persona decide o no someterse a modificaciones físicas o legales.

## **EXPRESIÓN DE GÉNERO**

La expresión de género es la forma en que una persona comunica su identidad de género a través de su comportamiento, vestimenta, peinados, voz y otros aspectos externos. Esta expresión es diversa y puede variar con el tiempo, representando una manifestación única de la identidad de cada individuo.

## **PERSONA TRANS**

Se refiere a una persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.

## **LGTBIFOBIA**

Cualquier acción, actitud o comportamiento que discrimine, acose, menosprecie o violente a las personas LGTB simplemente por serlo, o por ser percibidas como tales. Esto incluye, pero no se limita, al uso de lenguaje despectivo, violencia física o psicológica, exclusión social y la difusión de estereotipos negativos asociados a la comunidad LGTBI. Los comportamientos LGTBifóbicos crean un entorno de intolerancia y vulnerabilidad, perjudicando la salud mental y el bienestar de las personas LGTBI.

### **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.

### **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.

### **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.

### **COLECTIVO ESPECIALMENTE VULNERABLE**

Un colectivo especialmente vulnerable se refiere a aquellos grupos de personas que, debido a características como su orientación sexual, identidad de género, raza, situación socioeconómica, discapacidad u otros factores, enfrentan un mayor riesgo de discriminación, exclusión social, violencia o violación de sus derechos humanos. Estos colectivos, al carecer de acceso equitativo a recursos, oportunidades y protección, se encuentran en situaciones de desventaja y son más susceptibles a la victimización. Es esencial implementar políticas y prácticas que protejan y apoyen a estos grupos, garantizando su dignidad y derechos.

### **IGUALDAD DE TRATO**

El principio de igualdad de trato se refiere a que todas las personas deben ser tratadas de manera justa y equitativa, sin discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, raza, religión, discapacidad, edad u otras características personales. Este principio establece que todas las personas tienen derecho al mismo respeto, consideración y acceso a oportunidades, recursos y servicios, sin recibir un trato desfavorable por su pertenencia a un grupo determinado. La igualdad de trato es clave para promover la justicia social, la inclusión y un entorno en el que todas las personas puedan desarrollarse plenamente sin temor a la discriminación o al prejuicio.

## 4 RESPONSABLE DEL PROTOCOLO LGTBI (RPLGTBI)

La Entidad ha designado a una persona que desempeñará el rol de Responsable del Protocolo LGTBI (RPLGTBI). Esta figura clave tiene la misión fundamental de garantizar la seguridad, el respeto y el bienestar de todas las personas LGTBI que se encuentren bajo la responsabilidad de la Entidad. Entre sus responsabilidades primordiales, se encuentra la de asegurar que se cumplan de manera rigurosa todas las normativas y protocolos que promuevan la protección y los derechos de las personas LGTBI, así como la correcta implementación y seguimiento del presente protocolo de actuación.

El Responsable del Protocolo LGTBI no solo actúa como un enlace directo y confiable para abordar cualquier tema relacionado con la seguridad y protección de las personas LGTBI, sino que también desempeña un papel proactivo en la identificación y gestión de posibles riesgos. En este sentido, su función abarca la provisión de orientación especializada y apoyo tanto a las personas LGTBI como a los miembros de la Entidad en general. Además, es responsable de la supervisión constante de las prácticas y políticas de la Entidad para garantizar un entorno inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación o violencia.

Asimismo, el Responsable del Protocolo LGTBI tiene el deber de coordinar acciones preventivas, implementar medidas correctivas y desarrollar estrategias que promuevan la sensibilización y formación en torno a los derechos y necesidades específicas de las personas LGTBI. Esto incluye la capacitación del personal de la Entidad en temas de diversidad y la promoción de una cultura de respeto y apoyo mutuo.

En el siguiente apartado, se detallan de manera exhaustiva los deberes, funciones y responsabilidades específicas que recaen sobre esta figura, con el objetivo de ofrecer un marco claro y comprensivo para su actuación dentro de la Entidad.

## 5 DEBERES Y DERECHOS

Seguidamente, detallaremos las funciones, responsabilidades y derechos establecidos para garantizar el compromiso de la Entidad con la protección y respeto de las personas LGTBI. Este compromiso incluye la implementación de políticas y medidas específicas que aseguren un entorno inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación. Para ello, se han definido claramente los roles de cada miembro de la Entidad en relación con el Plan de Protección y Promoción de las personas LGTBI, tal como se detalla a continuación.

### 5.1 DEBERES Y FUNCIONES DEL RPLGTBI

Como se ha expuesto con anterioridad, la Entidad ha designado un Responsable en materia de Prevención del Acoso, la Discriminación y cualquier tipo de violencia hacia las personas LGTBI. Este Responsable tendrá la tarea de garantizar, desde una perspectiva operativa y funcional, que el presente Protocolo se aplique, supervise y actualice de manera adecuada. Asimismo, se asegurará de que la Entidad cumpla con su compromiso en esta área, manteniendo un enfoque constante en la protección y defensa de los derechos de las personas LGTBI. Por ello, sus funciones y deberes principales son:

- 1 Informe de Incidentes:** Informar, a través del Sistema Interno de Información, sobre cualquier acto que pudiera constituir acoso, del cual se tenga conocimiento.
- 2 Supervisión y Control:** Supervisar y garantizar la correcta implementación y aplicación del presente Protocolo, asegurando también que el proceso de difusión y comunicación a todos los destinatarios se lleve a cabo de manera adecuada y esté debidamente acreditado.
- 3 Aplicación y Seguimiento:** Supervisar la aplicación efectiva y el seguimiento continuo de los principios, valores, compromisos, derechos y obligaciones establecidos por la Entidad en esta materia, así como de las políticas de desarrollo necesarias para su cumplimiento.
- 4 Enlace y Coordinación:** Actuar como enlace, coordinando y apoyando al Responsable del Sistema Interno de Información en la gestión y tramitación de las comunicaciones relacionadas con este Protocolo.
- 5 Coordinación Normativa:** Coordinarse con otras áreas normativas que tengan implicaciones vinculadas a este Protocolo, asegurando la coherencia y el cumplimiento regulatorio.
- 6 Soporte a la Dirección:** Brindar apoyo y coordinación a los Directivos y Responsables de la Entidad en la supervisión y aplicación del Protocolo dentro de sus áreas de responsabilidad y control.
- 7 Asesores Externos:** Coordinar con asesores externos y/o terceros relacionados con su ámbito de acción, asegurando la correcta implementación de las medidas contempladas en el Protocolo.

- 8 Sensibilización y Formación:** Definir y proponer las medidas necesarias para sensibilizar y formar a los diferentes grupos y colectivos destinatarios del Protocolo, enfocándose en la prevención del acoso y la garantía de la libertad sexual.
- 9 Registro y Control de Documentación:** Mantener un registro y control exhaustivo de toda la documentación e información generada a partir de la aplicación del Protocolo, respetando siempre las normativas de confidencialidad y protección de datos.
- 10 Mecanismos de Protección:** Dirigir y garantizar los mecanismos de atención y protección para las personas afectadas, incluyendo la activación de los mecanismos de respuesta establecidos en el Protocolo.
- 11 Recursos y Presupuesto:** Solicitar la dotación presupuestaria y los recursos necesarios para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.
- 12 Soporte y Consultas:** Solicitar soporte, informes o dictámenes de miembros de la Entidad o expertos externos cuando sea necesario para el desempeño adecuado de sus funciones.
- 13 Informe Anual:** Elaborar o encargar un informe o memoria anual de seguimiento y actualización del Protocolo, para reportar al Órgano de Administración sobre la situación de la Entidad en materia de prevención del acoso y garantía integral de la libertad sexual.
- 14 Comunicación con Terceros:** Informar adecuadamente a los terceros relacionados con la Entidad sobre la existencia de este Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, y la obligación de respetarlo y seguirlo.
- 15 Formación Continua:** Realizar y actualizar programas de formación dirigidos a adquirir conocimientos sobre acoso sexual, discriminatorio y laboral, así como sobre conductas que atenten contra la integridad moral o física, incluyendo herramientas para la sensibilización, prevención e intervención en igualdad y no discriminación de personas LGTBI y sus familias.
- 16 Promoción de un Entorno Inclusivo:** Fomentar la creación de un entorno laboral inclusivo y respetuoso, implementando actividades que promuevan la diversidad y la inclusión, y que refuercen los valores de igualdad dentro de la Entidad.
- 17 Actualización Legislativa:** Mantenerse al tanto de las actualizaciones legislativas y normativas en materia de derechos LGTBI, asegurando que el Protocolo y las políticas de la Entidad se ajusten al marco normativo vigente.
- 18 Revisión de Políticas Internas:** Revisar y, en su caso, actualizar las políticas internas de la Entidad para asegurar que sean inclusivas y que contemplen de manera explícita la protección de las personas LGTBI.
- 19 Comunicaciones Inclusivas:** Asegurar que todas las comunicaciones internas y externas de la Entidad sean inclusivas y respeten la diversidad de género y orientación sexual, reflejando los valores de la Entidad en esta materia.

## 5.2 DEBERES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

El Órgano de Administración de la Entidad es responsable y garante de la aprobación y adecuada implementación del presente Protocolo. Por consiguiente, deberá actuar en todo momento de manera coherente con los principios y buenas prácticas que deben regir el funcionamiento diario de la Entidad, protegiendo sus valores fundamentales y manteniéndose plenamente comprometido con el cumplimiento de este Protocolo.

Por esta razón, supervisará y solicitará periódicamente al Responsable del Protocolo información sobre su correcta aplicación, así como sobre posibles casos, situaciones de riesgo o comunicaciones recibidas en este ámbito.

En este sentido, el Órgano de Administración actualizará y aprobará las medidas de desarrollo necesarias para asegurar el cumplimiento del mandato legal.

Las funciones del Órgano de Administración son las siguientes:

- > Garantizar el cumplimiento y correcto funcionamiento del presente Protocolo en su ámbito de actuación y área de responsabilidad.
- > Supervisar la adecuada gestión y control de la prevención del acoso, discriminación y violencia hacia personas LGTBI, y la protección de la libertad sexual para con los terceros vinculados profesional, comercial o laboralmente con la Entidad.
- > Supervisar la adecuada coordinación entre el Responsable del presente Protocolo y los responsables de otras áreas de cumplimiento normativo de la Entidad.
- > Informar a través del Sistema Interno de Información cualquier acto que pudiera ser constitutivo de acoso, discriminación o violencia hacia personas LGTBI del que tuviera conocimiento.
- > Realizar las comunicaciones relacionadas con las materias descritas mediante el Sistema Interno de Información de la Entidad, dado que este contempla las garantías necesarias de confidencialidad y protección de las personas implicadas. No se debe utilizar en ningún caso e-mail, SMS, WhatsApp u otros mecanismos de comunicación.
- > Mantener y asegurar la confidencialidad y protección de las personas implicadas en posibles casos de acoso que lleguen a su conocimiento.
- > Responder de manera diligente y respetuosa a cualquier persona que presente una queja o manifieste una situación de incomodidad en materia de acoso o discriminación en el entorno bajo su responsabilidad.
- > Tratar a todas las personas bajo su dirección y supervisión con respeto, evitando cualquier conducta ofensiva, molesta o discriminatoria.

- > Ante indicios de cualquier tipo de conducta contraria al presente Protocolo, tomar las medidas correctoras necesarias y concienciar a la persona responsable. En situaciones graves, comunicar el caso a través del Sistema Interno de Información.
- > Promover la actualización de los planes de formación imperativos para adquirir conocimientos sobre el acoso, la discriminación y las distintas formas de violencia hacia las personas LGTBI.
- > Recibir y solicitar información sobre las posibles situaciones ocurridas, proponiendo cualquier solicitud de apoyo o recomendación para mejorar la aplicación del Protocolo.

### 5.3 DEBERES Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Para garantizar el adecuado funcionamiento de este Protocolo, es fundamental la implicación activa de todas las personas que mantengan cualquier tipo de relación laboral o mercantil con la Entidad.

En consecuencia, será necesario que se respeten y observen los siguientes **deberes y responsabilidades**, asegurando así el cumplimiento efectivo de las directrices establecidas y contribuyendo al objetivo común de mantener una cultura de cumplimiento y responsabilidad dentro de la Entidad.

- > Promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, en el que se garantice la igualdad de trato y la no discriminación, trabajando por un entorno laboral libre de cualquier forma de acoso o comportamiento inadecuado.
- > Abstenerse de cualquier conducta de naturaleza sexual, incluidos actos, gestos, palabras, imágenes u otros medios que puedan ser empleados para manifestar comportamientos inapropiados.
- > Cumplir con este Protocolo y seguir los procedimientos y programas de formación que la Entidad ponga en marcha para tal fin.
- > Colaborar activamente en los procesos de investigación cuando sea requerida su participación, facilitando el esclarecimiento de los hechos.
- > Impedir cualquier comportamiento que intente restringir o bloquear las vías de comunicación entre los miembros de la Entidad.
- > Reportar, a través del Sistema Interno de Información de la Entidad, cualquier situación que represente un riesgo, así como cualquier indicio o conocimiento de acoso o violación de la libertad sexual que se pueda estar produciendo o del cual se tenga conocimiento.
- > Mantener un trato respetuoso hacia todas las personas, evitando cualquier acción que pueda ser interpretada como acoso o que atente contra la libertad sexual, incluidas aquellas conductas previamente definidas como distintos tipos de acoso o similares en intención o naturaleza.

- > Evitar ofrecer invitaciones o regalos no deseados, especialmente si estos pueden causar incomodidad en la persona destinataria, o si se percibe que tienen como finalidad establecer una relación más cercana o conseguir algún tipo de favor, ya sea de carácter personal o profesional.
- > Valorar y respetar la diversidad y pluralidad que caracteriza la sociedad actual, absteniéndose de hacer comentarios, chistes, manifestaciones o cualquier tipo de expresión escrita, ya sea en documentos, correos electrónicos, mensajes por dispositivos móviles o publicaciones en redes sociales, que puedan resultar ofensivos para colectivos o minorías específicas, como menores, mujeres, personas LGTBI, entre otros.
- > Los representantes de los trabajadores, cuando corresponda, deberán contribuir a la prevención de estas conductas en el ámbito laboral, sensibilizando a los empleados y notificando a la dirección de la empresa sobre cualquier comportamiento que pueda favorecer la ocurrencia de estos incidentes.

Por su parte, las personas incluidas en el presente apartado gozarán de los siguientes **derechos**, los cuales están diseñados para garantizar su protección y bienestar dentro del ámbito laboral, así como para asegurar que puedan desempeñar sus funciones en un entorno seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso, discriminación o violencia:

- > Derecho a la privacidad y al respeto de la dignidad personal. Este derecho abarca también las comunicaciones que se realicen para corregir comportamientos o advertir sobre acciones contrarias a los principios de igualdad y no discriminación. Dichas comunicaciones deberán ser llevadas a cabo de manera discreta y con el máximo respeto.
- > Derecho a la confidencialidad en todas las fases del proceso de comunicación, investigación y seguimiento, aplicable a todas las personas involucradas en el proceso, sin importar el rol que desempeñen (informante, persona afectada, testigo, entre otros).
- > Derecho a trabajar en un entorno donde se mantenga el respeto mutuo y se promuevan interacciones correctas y profesionales.
- > Derecho a la preservación de la reputación personal y profesional. No se permitirán actos que busquen humillar o ridiculizar a los empleados, ni la propagación de comentarios ofensivos con la intención de dañar su imagen, ya sea a través de medios tradicionales o digitales.
- > Derecho a un entorno de trabajo inclusivo donde se promueva activamente la igualdad de trato y el respeto a las personas LGTBI, previniendo y abordando cualquier forma de discriminación o exclusión basada en la orientación sexual o identidad de género.
- > Derecho a la Identidad y Expresión de Género: Las personas LGTBI tienen el derecho a que su identidad de género sea plenamente reconocida y respetada, incluyendo el uso del nombre y los pronombres que correspondan a su género identificado, así como a expresarse y vestirse conforme a su identidad de género en todos los entornos, incluidos el laboral, educativo y sanitario.

- > Derecho a no ser discriminado en ningún ámbito laboral, educativo o sanitario por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona, asegurando así la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.
- > Derecho a recibir protección frente a cualquier forma de acoso en el entorno laboral, ya sea *mobbing*, acoso por motivos discriminatorios o acoso sexual.
- > Derecho a acceder a programas de formación y sensibilización sobre diversidad e inclusión, orientados a fomentar el respeto hacia la comunidad LGTBI y a erradicar prejuicios y conductas discriminatorias en todos los niveles de la organización.

## 5.4 DEBERES Y DERECHOS DE LOS TERCEROS RELACIONADOS CON LA ENTIDAD

El estricto cumplimiento de lo dispuesto en el presente Protocolo hace indispensable que todas las personas que mantengan una relación con la Entidad -ya sean proveedores, usuarios, terceros, clientes, colaboradores, o cualquier otra parte involucrada- se comprometan activamente a respetarlo y seguirlo en todas sus interacciones. No basta con una adhesión superficial; se requiere una comprensión profunda y un compromiso genuino con los principios que aquí se establecen para el respeto de los derechos de las personas LGTBI. Por lo tanto, deberán cumplir con los siguientes **deberes y responsabilidades** a nivel individual, asegurando que sus acciones contribuyan al mantenimiento de una cultura de cumplimiento y responsabilidad dentro de la Entidad:

- > Es responsabilidad fundamental cumplir con el presente Protocolo, así como con los procedimientos o políticas adicionales que la Entidad pueda implementar para este propósito.
- > Respetar la diversidad y pluralidad de la sociedad moderna, evitando cualquier tipo de manifestación, comentario, chiste ofensivo o escrito en cualquier formato—sea documento físico, correo electrónico, comunicaciones móviles o redes sociales—que esté dirigido contra colectivos o minorías, como menores, mujeres, personas LGTBI, entre otros.
- > Tratar a todas las personas con el respeto debido, evitando conductas que puedan ser consideradas como acoso, discriminación o cualquier otra forma de violencia.
- > Cumplir estrictamente con todas las normativas, políticas y protocolos establecidos por la Entidad para garantizar la protección de las personas LGTBI.
- > Abstenerse de cualquier conducta de carácter sexual, incluyendo actos, gestos, palabras, fotografías, o cualquier otro medio que pueda ser utilizado con este propósito.
- > Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados que puedan provocar incomodidad en la persona receptora, especialmente si se persigue establecer una relación más cercana o lograr algún favor personal o profesional.

- > Participar activamente en las sesiones de formación que la Entidad ofrezca sobre la prevención del acoso, la discriminación y cualquier otra forma de violencia dirigida hacia personas LGTBI.
- > Reportar a través del Sistema Interno de Información de la Entidad cualquier sospecha o indicio de acoso, discriminación o violencia, ya sea contra personas LGTBI o cualquier otro trabajador.
- > Es obligación contar con medidas preventivas adecuadas para evitar conductas que puedan constituir acoso, asegurando la protección integral de la libertad sexual.
- > Es imperativo cooperar en los procesos de investigación cuando se requiera colaboración, con el fin de esclarecer los hechos en cuestión.

De igual modo, los terceros que mantienen una relación con la Entidad gozan de los siguientes **derechos**, destinados a proteger sus interacciones dentro del marco de funcionamiento de la Entidad y en la aplicación de su sistema de cumplimiento normativo. Estos derechos garantizan que todas las actividades y colaboraciones se desarrollen en un entorno de respeto mutuo, equidad y transparencia, asegurando la observancia de las normativas internas y externas, así como la protección de sus intereses legítimos en el contexto de las operaciones de la Entidad.

- > Derecho a la confidencialidad durante todo el proceso de comunicación, investigación y seguimiento, aplicable a cualquier persona involucrada en el proceso, ya sea como informante, afectado, testigo, o en cualquier otro rol.
- > Derecho a un entorno de trabajo que promueva el respeto mutuo y la corrección en todas las interacciones.
- > Derecho a la protección contra el acoso sexual, así como contra el acoso discriminatorio y, si corresponde, el acoso laboral o profesional.
- > Derecho a la preservación de su reputación tanto laboral como personal.
- > Derecho a la Identidad y Expresión de Género: Las personas LGTBI tienen el derecho de ser reconocidas y respetadas en su identidad de género, lo que incluye el uso del nombre y pronombres acordes con su género identificado, así como la libertad de vestirse y expresarse conforme a su identidad de género en todos los ámbitos, incluidos el laboral, educativo y sanitario.
- > Derecho a no sufrir acoso o discriminación en ninguna de sus formas en el marco de las relaciones con la Entidad, asegurando un trato igualitario y libre de prejuicios.
- > Derecho a ser tratado con justicia y equidad en todas las interacciones y relaciones comerciales, laborales o profesionales con la Entidad, garantizando que todos los procedimientos y decisiones se basen en criterios objetivos y transparentes.

## 6 MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA ENTIDAD

A continuación, se presentarán una serie de medidas planificadas y de protección diseñadas para salvaguardar los derechos de las personas LGTBI. Estas acciones están orientadas a garantizar el respeto y la seguridad de estos colectivos, tal como se ha detallado a lo largo de todo el Protocolo, reafirmando el compromiso de la Entidad con la equidad, la inclusión y la no discriminación en todas sus formas.

### 6.1 CLÁUSULA GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

En cualquier acuerdo vinculante entre la Entidad y una o varias organizaciones de trabajadores, como un Convenio Colectivo o acuerdo de empresa, en el que se establezcan las condiciones de trabajo que regirán las relaciones laborales en un ámbito determinado, deberán incluirse cláusulas generales de igualdad y no discriminación. Estas cláusulas deberán contribuir a crear un entorno favorable a la diversidad y estar orientadas a erradicar cualquier forma de acoso, discriminación o violencia contra las personas LGTBI.

Asimismo, este tipo de disposiciones podrán ser incorporadas tanto en las Políticas y Procedimientos internos de la Entidad como en los contratos suscritos con terceras entidades colaboradoras.

### 6.2 ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Por lo que respecta al **acceso al empleo y los procesos de selección de personal**, desde la Entidad, como principio fundamental, se salvaguardará la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de contratación de las personas trabajadoras, fomentando y gestionando la presencia equilibrada de mujeres, hombres, personas LGTBI, así como de otros colectivos que merezcan una especial atención.

En este sentido, los procesos de selección de personal en la Entidad serán totalmente transparentes y justos, asegurando que todos los pasos involucrados en la contratación estén libres de cualquier forma de estigma o discriminación. Se garantizará que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad, eliminando cualquier sesgo o prejuicio que pueda afectar a las personas candidatas por motivos de género, identidad o expresión de género, orientación sexual, o pertenencia a colectivos vulnerables.

La Entidad, a través de su compromiso con la inclusión y la diversidad, fomentará un ambiente en el que cada persona sea valorada únicamente por sus competencias y cualidades profesionales. Este enfoque se reflejará en todos los aspectos del proceso de selección, promoviendo un entorno de trabajo donde la equidad y el respeto mutuo sean pilares fundamentales. Así, se consolidará un proceso de contratación que respalde y refuerce los valores de igualdad y no discriminación en todas sus formas.

En este contexto, la Entidad reafirma su compromiso con la creación de un ambiente de selección que refleje sus valores fundamentales de equidad y respeto. Se promoverá un espacio donde cada persona, sin importar su identidad o características personales, tenga la certeza de que será evaluada de manera justa y sin prejuicios. Este compromiso con la igualdad de trato no solo refuerza la transparencia de los procesos de selección, sino que también consolida un entorno laboral donde la diversidad es reconocida como un elemento esencial para el crecimiento y la innovación.

Así, estos serán los principios y acciones para asegurar los compromisos anteriores:

- > Actualizar los procedimientos de selección para integrar plenamente una perspectiva de género e inclusión, asegurando la igualdad efectiva entre mujeres, hombres y personas LGTBI en todas las fases del proceso de contratación.
- > Asegurar que tanto mujeres, hombres como personas LGTBI disfruten de las mismas oportunidades en los procesos de selección que lleve a cabo la Entidad, garantizando un acceso equitativo para todos los candidatos.
- > Establecer sistemas de selección basados en criterios objetivos, donde las decisiones se fundamenten exclusivamente en las competencias y méritos de los candidatos. Los empleados involucrados en estos procesos actuarán con imparcialidad, evitando cualquier influencia que comprometa la objetividad.
- > Promover la transparencia y el acceso abierto a los procesos de selección y contratación, asegurando que todas las etapas sean comprensibles y accesibles para los interesados.
- > Comunicar a las empresas subcontratadas para la realización de procesos de selección la obligación de cumplir y alinearse con los principios y políticas de igualdad establecidos por la Entidad.
- > Publicar ofertas de trabajo utilizando un lenguaje inclusivo que evite cualquier tipo de sesgo o imágenes sexistas, asegurando que se respeten y reflejen la diversidad de género, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- > Conducir entrevistas a los candidatos con un enfoque que respete los principios de igualdad de trato y oportunidades, evitando cualquier lenguaje o comportamiento que pudiera ser percibido como discriminatorio por motivos de identidad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales.
- > Revisar los criterios de selección en cada caso, aplicando, si es necesario, medidas de discriminación positiva para garantizar el acceso equitativo a puestos de trabajo, ya sean a tiempo parcial o en la contratación indefinida.
- > Ofrecer formación continua especializada en igualdad de trato y perspectiva de género para el equipo de Recursos Humanos y cualquier empleado involucrado en los procesos de selección y contratación, asegurando que se promuevan prácticas inclusivas y equitativas que respeten la diversidad de género, orientación sexual, identidad y expresión de género.

- > Adoptar todas las medidas adicionales necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas LGTBI, implementando acciones específicas que respondan a nuevas necesidades y fomenten un entorno laboral inclusivo.
- > Establecer un Sistema Interno de Información que permita a empleados y candidatos reportar, con todas las garantías de protección establecidas, cualquier situación de desigualdad de trato o incumplimiento de los principios y medidas mencionados anteriormente.
- > Promover y exigir el cumplimiento de medidas de protección de los derechos de las personas LGTBI por parte de terceros (como proveedores, contratistas o empresas asociadas), con el fin de extender el respeto y la inclusión más allá del ámbito interno de la Entidad, impulsando una cultura de respeto y diversidad en todas las relaciones laborales y comerciales que la Entidad mantenga.

Por último, y en lo que respecta a la **clasificación y promoción profesional**, la Entidad valora profundamente el principio de equidad en el desarrollo profesional, garantizando que todas las personas que forman parte de la organización tengan las mismas oportunidades para avanzar en su carrera, sin distinción alguna. Se asegura de que cada miembro del equipo pueda aspirar a roles de mayor responsabilidad, eliminando cualquier barrera que pudiera limitar su crecimiento, ya sea visible o invisible.

Se reconoce que, en ocasiones, ciertos grupos pueden enfrentar desafíos particulares para alcanzar puestos más altos dentro de la organización. Por ello, la Entidad está comprometida a identificar y superar estas barreras, implementando medidas efectivas que aseguren que el mérito sea el único criterio determinante para la promoción. En este sentido, se presta especial atención a la creación de un entorno inclusivo donde cada persona, especialmente las personas LGTBI, pueda desarrollarse plenamente sin temor a la discriminación.

El enfoque en la promoción profesional se basa en principios claros y justos. Se evalúa a los colaboradores considerando sus habilidades técnicas, competencias interpersonales, experiencia y alineación con los requisitos específicos de cada puesto. Además, se fomenta un entorno de transparencia donde todos puedan entender y acceder a las oportunidades de crecimiento.

Para la Entidad, es esencial que el avance en la carrera esté disponible para todos, sin importar su origen o identidad. Se continuará trabajando para reducir cualquier tipo de desequilibrio que pueda existir, garantizando que cada persona, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad, tenga la posibilidad de acceder a roles de liderazgo dentro de la Entidad, en base a los siguientes principios y acciones.:

- > Implementar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, adaptándose a las necesidades específicas de las mujeres, hombres y personas LGTBI. Esto busca promover un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso con todas las identidades y orientaciones.

- > Procurar una representación equitativa de todas las personas y realidades de la sociedad en los puestos de la empresa, especialmente de personas LGTBI.
- > Supervisar que los criterios para la promoción se aplican de manera justa, evaluando de forma continua su efectividad y revisándolos para asegurar su alineación con los principios de equidad e inclusión.
- > Revisar el lenguaje utilizado en la descripción de las ofertas, tanto internas como externas, para evitar la presencia de términos sexistas o discriminatorios, y promover una comunicación inclusiva.
- > Asegurar que todos los trabajadores tengan la oportunidad de expresar sus deseos de promoción, creando canales de comunicación abiertos y accesibles para manifestar sus aspiraciones de desarrollo profesional.
- > Fomentar la participación activa de mujeres y personas LGTBI en los procesos de promoción, implementando medidas que motiven y apoyen su desarrollo profesional. Esto incluye el desarrollo de programas específicos para apoyar sus aspiraciones de crecimiento dentro de la empresa.
- > Garantizar la máxima transparencia en los procesos donde se toman decisiones relacionadas con la promoción interna, asegurando que todas las decisiones se basen en criterios objetivos y verificables.
- > Informar claramente sobre las competencias y cualidades que facilitan la promoción a otros puestos de trabajo, orientando a los empleados sobre cómo mejorar sus posibilidades de avance dentro de la empresa.
- > Asegurar que las ofertas y los requisitos para las vacantes se expresen de manera clara y accesible para todos los empleados, eliminando cualquier posible ambigüedad.
- > Considerar la aplicación de medidas de discriminación positiva en los procesos de promoción, cuando las circunstancias y las características de la vacante lo permitan, para favorecer la equidad.
- > Implementar un seguimiento riguroso, llevado a cabo por el equipo de Recursos Humanos, de la publicación de vacantes, asegurando la transparencia en todo el proceso.
- > Establecer un Sistema Interno de Información donde los empleados con posibilidades de promoción puedan reportar, con todas las garantías de protección del denunciante establecidas por la normativa vigente, cualquier desigualdad de trato o incumplimiento de los principios y acciones descritos anteriormente.

### 6.3 MEDIDAS FORMATIVAS Y UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE

En cumplimiento con lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, la Entidad se compromete a implementar **acciones formativas** destinadas a garantizar los derechos de las personas LGTBI en el entorno laboral. Esta formación se centrará de manera especial en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades, así como en la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación.

La formación es obligatoria y será recibida por toda la plantilla de la Entidad, sin excepciones. Esto incluye tanto al personal de dirección como a los cargos intermedios, quienes desempeñan un papel fundamental en la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. A través de estas acciones formativas, se busca sensibilizar y capacitar a todo el personal para que actúe en consonancia con los principios de igualdad y no discriminación, fomentando un ambiente de trabajo donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, puedan desarrollarse plenamente y en igualdad de condiciones.

El contenido mínimo de la formación será el siguiente:

- > **Conocimiento general y difusión de las medidas planificadas:** La formación debe incluir una explicación detallada y la difusión de las medidas planificadas en el acuerdo de empresa que sea aplicable a la Entidad. Esto asegurará que todos los empleados estén al tanto de las políticas y procedimientos que han sido establecidos para proteger los derechos LGTBI, y que comprendan cómo estas medidas se integran en el marco más amplio de la organización.
- > **Conceptos fundamentales y definiciones sobre diversidad sexual, familiar y de género:** Es fundamental que la formación cubra los conceptos básicos y las definiciones clave relacionadas con la diversidad sexual, familiar y de género, tal como se encuentran en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y en el presente Protocolo. Este conocimiento permitirá a los empleados entender mejor las realidades y experiencias de las personas LGTBI, promoviendo así una mayor empatía y una mejor práctica en el entorno laboral.
- > **Conocimiento y difusión del Protocolo general para la prevención del acoso sexual, laboral y discriminación:** La formación también debe abordar el Protocolo general para la prevención del acoso sexual, laboral y la discriminación, asegurando que todos los empleados conozcan las herramientas y recursos disponibles para prevenir y combatir estos comportamientos. Este punto es crucial para crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde todos los empleados se sientan protegidos y respaldados en caso de enfrentar cualquier forma de acoso o discriminación.

Asimismo, desde la Entidad se asumen los siguientes principios y acciones:

- > Impulsar acciones de formación y sensibilización específicas cuando las circunstancias, incidentes o cambios normativos u organizativos lo requieran, incluyendo aquellas que aborden de manera particular las necesidades de las personas LGTBI y otros colectivos de especial protección dentro de la empresa.
- > Adaptar el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras a jornada parcial o con reducción de jornada, promoviendo así la participación equitativa de toda la plantilla en los programas de formación.
- > Ofrecer formación especializada a los miembros de la alta dirección del departamento de recursos humanos, así como a todos los involucrados en los procesos de selección, promoción y formación, garantizando que estén equipados para promover la igualdad de oportunidades y tratar con sensibilidad y conocimiento las cuestiones relacionadas con la diversidad sexual y de género.
- > Revisar y detectar de manera continua las necesidades de formación de la plantilla y proceder en consecuencia, elaborando periódicamente un plan de formación que contemple los objetivos y principios expuestos, con especial énfasis en la inclusión y la diversidad.
- > Fomentar y priorizar que la formación se realice dentro de la jornada laboral, o que, en cualquier caso, no interfiera con la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras de la compañía, con especial atención a aquellos con horarios reducidos o que pertenecen a grupos vulnerables.
- > Implementar todas las medidas adicionales necesarias para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas LGTBI, adaptándose a las necesidades específicas y emergentes para promover un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso con todas las identidades y orientaciones.
- > Procurar una comunicación completa, extensiva y clara de la formación relacionada con las políticas de igualdad de la empresa, de manera que esta información llegue a toda la plantilla y se garantice un acceso adecuado a los cursos formativos, asegurando que ningún grupo, incluida la comunidad LGTBI, quede excluido.
- > Revisar todos los materiales formativos de los cursos, tanto en materia de igualdad de trato y oportunidades como en la prevención del acoso sexual y por razón de género, orientación sexual, identidad y expresión de género. Asegurarse de que todos los contenidos se impartan con una perspectiva de género y que se utilice un lenguaje inclusivo, respetuoso con todas las identidades.
- > Garantizar la formación continua de toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, poniendo un especial énfasis en las políticas de igualdad, así como en la prevención del acoso sexual y por razón de género, orientación sexual, identidad y expresión de género. Esto implica ofrecer capacitaciones regulares que refuercen el compromiso de la empresa con un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos, asegurando que se cubran las necesidades específicas de las personas LGTBI.

Por lo que respecta al **uso del lenguaje**, la Entidad está firmemente comprometida con la promoción de un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad, reconociendo la creciente conciencia sobre la importancia de su uso. Como parte de este compromiso, se implementarán medidas orientadas a proporcionar a las personas trabajadoras herramientas para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, con especial atención hacia las personas LGTBI.

Entre estas medidas, se contempla la presentación a la plantilla de una Guía de Lenguaje Inclusivo, en cumplimiento con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que subraya la necesidad de adoptar internamente prácticas que aseguren el empleo de un lenguaje respetuoso y equitativo.

## 6.4 ENTORNOS LABORALES INCLUSIVOS, DIVERSOS Y SEGUROS

La Entidad promueve y seguirá promoviendo la heterogeneidad de las plantillas, con el objetivo de construir un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro para todas las personas trabajadoras. Para alcanzar este fin, se han implementado, entre otras medidas, protocolos de prevención del acoso laboral, sexual, discriminatorio, con especial atención a las personas LGTBI, diseñados para prevenir y erradicar cualquier comportamiento que constituya una modalidad de acoso. Estos protocolos reflejan el firme compromiso de la Entidad con la protección de los derechos y el bienestar de todas las personas, garantizando un espacio de trabajo donde la diversidad sea respetada y valorada en todas sus formas.

## 7 VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN

La Entidad ha implantado y habilitado un Sistema Interno de Información, en cumplimiento con 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. A través de este Sistema, cualquier persona, tanto interna como externa, puede comunicar de manera confidencial la concurrencia de alguna irregularidad o conducta de riesgo que afecte a la protección de las personas LGTBI dentro de la Entidad. Este mecanismo refuerza nuestro compromiso con la transparencia, la integridad y la salvaguardia de los derechos de todas las personas.

### SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

Se ha implementado una sección especializada en acoso, discriminación y/o violencia contra las personas LGTBI dentro del Sistema Interno de Información de la Entidad, bajo la administración de un experto independiente y con el propósito de garantizar una gestión imparcial y técnica. Este mecanismo se establece con la finalidad de fortalecer la aplicabilidad y eficacia jurídica del presente Protocolo, proporcionando a los destinatarios una vía segura y confiable para la denuncia de posibles infracciones o incumplimientos normativos, asegurando así el cumplimiento riguroso de los principios establecidos y la protección de los derechos afectados.

El mencionado Sistema Interno de Información cumple íntegramente con los requisitos exigidos por la normativa aplicable a este tipo de sistemas, garantizando los más altos estándares de profesionalidad, independencia, confidencialidad, registro adecuado, protección del informante y medidas efectivas para la prevención de conflictos de interés. Este sistema se configura con los siguientes elementos fundamentales:

- > **Incorporación en la página web corporativa:** Se incluye una sección separada de acceso al Sistema Interno de Información, accesible tanto para el personal propio de la Entidad como para terceros externos, asegurando una comunicación fluida y abierta.
- > **Responsable del Sistema Interno de Información:** El Responsable desarrolla sus funciones de manera independiente y autónoma respecto al resto de los órganos de la entidad u organismo. No recibe instrucciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones y dispone de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo de manera efectiva.
- > **Procedimiento de gestión de informaciones:** Este procedimiento se basa en un Protocolo de carácter imperativo, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023 de protección al informante, e incluye la identificación de los canales internos de información habilitados por la Entidad, los mecanismos para la recepción de comunicaciones, la determinación de plazos específicos para el envío del acuse de recibo, y la resolución de las investigaciones internas, entre otros aspectos relevantes.

- > **Compromiso de confidencialidad:** Tanto los Responsables del Sistema como los miembros de la Comisión de Investigación asumen un compromiso estricto de confidencialidad respecto a cualquier comunicación recibida, protegiendo la información sensible de carácter personal y evitando su divulgación a terceros no autorizados.
- > **Política General del Sistema Interno de Información:** Este documento enumera los principios y elementos fundamentales del Sistema, estableciendo un marco claro y transparente para su funcionamiento, asegurando el cumplimiento de los más altos estándares normativos y éticos.

La configuración y gestión del sistema mediante la intervención de profesionales externos especializados confiere al mismo una independencia integral, asegurando la inalterabilidad del contenido de las comunicaciones efectuadas y garantizando una protección adecuada para el informante.

En este contexto, se proporcionará a los destinatarios del Protocolo un enlace específico que facilitará el acceso al sistema de manera sencilla y ágil. Sin embargo, es importante subrayar que las comunicaciones que se realicen deben basarse en el principio de buena fe, fundamentándose en hechos o indicios que, de manera razonable, puedan sugerir la existencia de un comportamiento que deba ser comunicado.

## 8 PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

### 8.1 VÍA INTERNA

Una vez que la Entidad haya recibido una comunicación o información relacionada con alguna de las conductas descritas en el presente Protocolo, y habiéndose verificado que resulta aplicable el uso del Sistema Interno de Información, se procederá a la implementación de las siguientes fases de gestión del proceso, de acuerdo con lo establecido tanto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, como en la Política General del Sistema Interno de Información y en el Procedimiento de Gestión de Informaciones de la Entidad.

- > **FASE 1 (Recepción de la comunicación):** tal y como se establece en los procedimientos anteriores, se han habilitado diversas vías para la recepción de comunicaciones por parte de los informantes. La recepción de dichas comunicaciones será gestionada por el Responsable del Sistema Interno de Información, quien actuará en estrecha coordinación con el Responsable del Protocolo LGBTI. Este último, siguiendo las directrices del primero, se encargará de coordinar las acciones con los demás protocolos y procedimientos implementados en la Entidad, asegurando una respuesta integral y coherente.
- > **FASE 2 (Investigación):** en caso de recepción y admisión a trámite de la comunicación presentada, el Responsable del Sistema Interno de Información procederá a constituir la correspondiente Comisión de Investigación, en cumplimiento del Procedimiento de Gestión de Informaciones, para dar comienzo a la investigación del caso concreto. Asimismo, se evaluará la viabilidad de nombrar al RPLGTI como miembro de dicha comisión.

Esta investigación se llevará a cabo respetando, en todo momento, los derechos fundamentales de las personas implicadas, especialmente su derecho a la intimidad y a la dignidad, así como las garantías expuestas en este Protocolo. Además, en función de la gravedad de la comunicación, el perfil de las personas involucradas, el riesgo de conflicto de intereses y otros factores relevantes, la Entidad podrá solicitar el asesoramiento de un experto externo, quien emitirá un dictamen independiente sobre el fondo del asunto.

En atención a la gravedad del asunto, se podrá proponer y valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales deberán estar siempre debidamente motivadas y documentadas por escrito.

Iniciada la investigación, se practicarán las diligencias que se estimen oportunas para comprobar la verosimilitud de los hechos informados, asegurando que todo quede debidamente documentado. Tal como se establece en el Protocolo de Gestión de Informaciones del Sistema Interno de Información, algunas de las principales diligencias de investigación podrán incluir:

- Entrevistas personales con el informante, las personas afectadas y cualquier otro tercero con implicación en el procedimiento.

- Solicitud de informes, dictámenes periciales u otros medios de prueba documental que se consideren pertinentes.
- Recabar toda la información y documentación necesaria de cualquier nivel organizativo de la Entidad.

> **FASE 3 (Resolución):** Una vez concluida la fase de investigación, la Comisión elaborará un Informe vinculante detallando las conclusiones obtenidas. En dicho Informe se deberá hacer referencia a la comunicación recibida, las diligencias de investigación llevadas a cabo, las medidas cautelares adoptadas, las conclusiones derivadas de la investigación, así como las circunstancias agravantes o atenuantes observadas. Además, se propondrán las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, y se remitirá de inmediato el Informe a la Dirección de la Entidad, todo ello conforme a los protocolos y procedimientos establecidos en el Sistema Interno de Información de la Entidad.

De manera detallada, la Comisión de Investigación propondrá de forma motivada:

- La iniciación de un expediente disciplinario contra la persona implicada, al considerar que la persona informante ha sido víctima de acoso sexual, laboral, discriminatorio, de conductas que vulneran la integridad moral, física y/o psicológica, o de acoso y violencia contra personas LGTBI.
- El cierre del expediente, al concluir que los hechos denunciados no pueden ser calificados como acoso sexual, laboral, discriminatorio, de conductas que vulneran la integridad moral, física y/o psicológica, ni como acoso o violencia contra personas LGTBI.

Conviene destacar que la fase de investigación anterior y su conclusión mediante la emisión del presente Informe se tramitará de forma urgente y, en cualquier caso, dentro del plazo máximo de tres meses. No obstante, por causas excepcionales como, por ejemplo, por la complejidad del asunto, dicho plazo podrá ser ampliado de manera motivada y por escrito tres meses más.

> **FASE 4 (Seguimiento):** Una vez recopilada toda la información y elaborado el Informe, se deberá proceder, según corresponda, al archivo del caso si se ha determinado la inexistencia de un supuesto de acoso, discriminación o violencia contra una persona LGTBI, o a la adopción de las medidas necesarias conforme a la resolución emitida por la Dirección de la Entidad. Asimismo, se brindará apoyo a la víctima para superar las consecuencias derivadas de la conducta denunciada. Todo lo anterior se registrará adecuadamente, y la conservación de los expedientes se realizará conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable. Por último, se evaluará la necesidad de implementar medidas correctoras adicionales, como el desarrollo de controles, sesiones formativas o de sensibilización, entre otras.

## 8.2 VÍA EXTERNA

La Entidad, junto con su personal interno o externo relacionado, podrá recurrir a las autoridades competentes legalmente facultadas para recibir este tipo de comunicaciones y notificaciones, así como acudir a la vía judicial establecida en la legislación aplicable.

Esta opción puede combinarse con la vía mencionada en el apartado anterior o implementarse posteriormente. En cualquier caso, se aconseja contar con la orientación de un experto externo en el área específica correspondiente.

## 8.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Los principios rectores y garantías que deberán apreciarse durante el procedimiento son las siguientes:

- > **Prohibición de represalias:** Queda expresamente prohibido, y se considerará nulo, cualquier acto de represalia, incluidas amenazas o intentos de represalia, contra aquellas personas que presenten una denuncia a través de los canales habilitados, actúen como testigos, o colaboren en una investigación de acoso.
- > **Anonimato / Anonimización:** Se adoptarán todas las medidas necesarias para proteger la identidad de quienes participen en el proceso, ya sea como denunciantes, testigos o sujetos de investigación. A través de técnicas de anonimización, se eliminarán o modificarán los datos que puedan permitir la identificación directa o indirecta de los individuos, garantizando así la confidencialidad.
- > **Confidencialidad:** Las personas involucradas en el procedimiento tienen el deber de mantener una estricta confidencialidad y reserva, sin divulgar ni compartir información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en curso de investigación, o ya resueltas.
- > **Protección de la Víctima:** Protección adecuada de la víctima frente a posibles represalias, priorizando su seguridad y salud, y considerando las posibles repercusiones tanto físicas como psicológicas derivadas de la situación, especialmente en relación con las circunstancias laborales que rodean a la persona afectada.
- > **Celeridad y diligencia:** Velocidad, diligencia y prontitud en la investigación y resolución de la conducta denunciada, asegurando que se lleven a cabo sin retrasos indebidos y dentro de los plazos establecidos para cada fase del proceso, tal como se especifica en el protocolo.
- > **Restitución de las condiciones laborales:** Si el acoso sufrido ha llevado a una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituir dichas condiciones a su estado anterior, si la víctima así lo solicita.
- > **Respeto a la Intimidad y Dignidad:** Respeto y preservación de la privacidad y dignidad de las personas involucradas, garantizando un trato equitativo a todas las partes afectadas.

- > **Garantía de contradicción:** Garantía de contradicción para asegurar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas implicadas.
- > **Objetividad y ausencia de conflictos de interés:** Durante el transcurso de la investigación, en el supuesto de existir cualquier tipo de conflicto de interés (personal, familiar, laboral, económico, etc.) se incorporarán los mecanismos de prevención que detallará y documentará la Comisión de Investigación.
- > **Registro y documentación:** Toda la información generada durante el procedimiento será debidamente registrada y documentada. El acceso a dicha información estará limitado exclusivamente a los responsables involucrados en la investigación, así como en la implementación de medidas preventivas, de protección y de corrección que puedan resultar necesarias.

## 8.4 COORDINACIÓN CON OTROS RESPONSABLES

Con el fin de garantizar el cumplimiento adecuado de todas las normativas aplicables a este Protocolo, el Responsable del mismo coordinará con otros Responsables de cumplimiento normativo cualquier acción necesaria para su actualización y adaptación a la normativa vigente. Al implementar estrategias de coordinación efectivas, la Entidad reafirma su compromiso con la prevención de situaciones o conductas que constituyan acoso, discriminación o violencia contra personas LGTBI, promoviendo así una cultura de respeto y profesionalismo.

## 9 MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

El órgano decisorio encargado de tomar decisiones relacionadas con el esclarecimiento e investigación de los hechos comunicados podrá, considerando la gravedad del asunto, evaluar la necesidad de adoptar medidas cautelares. Estas medidas deberán estar siempre documentadas por escrito, debidamente justificadas y aprobadas por el Órgano de Administración de la Entidad.

Las medidas cautelares se implementarán, previa audiencia de la parte afectada, con el fin de evitar que, durante la tramitación de la investigación, se produzcan daños graves a los derechos de los destinatarios del Protocolo de Protección LGTBI o a la propia Entidad. Además, estas medidas buscan prevenir la posible destrucción de información relevante. Es fundamental destacar que la adopción de medidas cautelares no implica en ningún caso la confirmación de la veracidad de la situación denunciada. Cualquier acción tomada deberá respetar las garantías del procedimiento mencionadas en apartados anteriores, prestando especial atención a la protección de las personas implicadas.

Entre las medidas que el órgano decisorio podrá adoptar se incluyen, a modo ilustrativo, las siguientes:

- > Prohibición del uso de equipamientos electrónicos o físicos: Se podrá impedir el uso de equipos que el trabajador pudiera estar utilizando y que puedan estar relacionados con la investigación.
- > Restricción en la participación en actividades organizadas por la Entidad: El empleado podrá ser excluido de participar en actividades y acciones llevadas a cabo por la Entidad, tales como sesiones de formación, durante el período de investigación.
- > Suspensión del ejercicio de las funciones laborales: El empleado investigado podrá ser suspendido temporalmente de sus funciones para evitar posibles interferencias con la investigación.
- > Cualquier otra medida que fuere precisa o idónea: Dependiendo de las circunstancias del caso, se podrán implementar otras medidas que se consideren necesarias para proteger a las personas implicadas y asegurar una investigación imparcial y segura.
- > Restricciones de acceso a las instalaciones, sedes y dependencias de la Entidad: Se podrá limitar o prohibir el acceso del investigado a determinadas áreas de la Entidad para garantizar la seguridad y el entorno adecuado durante el proceso de investigación.

## 10 RÉGIMEN DISCIPLINARIO O SANCIONADOR

El ejercicio de la facultad disciplinaria de la Entidad viene conferida a la Dirección de la misma por Ley y por Convenio Colectivo. Esta facultad resultará de aplicación cuando el informe realizado por la Cdl concluya que se ha producido una situación contraria a lo previsto en el presente Protocolo y que atente contra la integridad moral y/o física o acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Es importante reseñar en este apartado que, en caso de que se concluya que la conducta constitutiva de acoso sexual, laboral, discriminatorio, conductas que atentan contra la integridad moral y/o física o acoso y violencia contra las personas LGTBI, y, por su entidad, puede comportar responsabilidad penal para la Entidad, puede ser de aplicación el régimen disciplinario enlazado con el Modelo de Prevención de Delitos.

Una vez remitido el informe a la Dirección de la Entidad, esta incoará un expediente disciplinario en el que se redactarán los pliegos de cargos correspondientes y los hechos relevantes constatados por la Cdl. Seguidamente, se dará traslado al trabajador o trabajadora afectado por la comunicación para que, en un plazo de tres días hábiles, formule las alegaciones oportunas al respecto. A continuación, la Dirección procederá:

- A** Al sobreseimiento del expediente disciplinario en caso de considerar no acreditados los hechos motivadores el mismo.
- B** A imponer una sanción disciplinaria.
- C** A valorar la revisión del presente Protocolo y las medidas de prevención establecidas

Dicha resolución deberá ser adoptada dentro del plazo de tramitación y prescripción determinado a nivel interno en consonancia con lo dispuesto por la legalidad vigente aplicada al caso concreto, debiendo ejecutar las sanciones, medidas y comunicaciones aprobadas con la mayor inmediatez.

En este sentido, cabe destacar que la vulneración de la libertad sexual, la realización de una conducta de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, o características sexuales y el acoso sexual o por razón de sexo, se considera un incumplimiento contractual grave que puede llevar aparejada la extinción del contrato por medio del del mecanismo de despido disciplinario.

No obstante, esta sanción, por un lado, podrá ser modulada en relación con la menor o mayor gravedad de la situación constatada. Por otro lado, la sanción podrá ser modulable y en todo caso, deberá estar en consonancia con las disposiciones adoptadas por la Entidad en el Régimen Disciplinario que le sea de aplicación.

Por último, cabe destacar que este Régimen Disciplinario será igualmente de aplicación para el incumplimiento y no seguimiento de lo establecido en el presente Protocolo.

## 11 PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

El presente Protocolo estará disponible para su consulta por cualquier parte interesada. A nivel interno, la Entidad procederá a su comunicación formal, tanto de la versión inicial como de las modificaciones que puedan realizarse en el futuro.

Paralelamente, el Responsable del Protocolo LGTBI elaborará periódicamente un plan de formación enfocado en la concienciación, sensibilización y prevención del acoso, la discriminación y cualquier forma de violencia hacia las personas LGTBI dentro de la Entidad. Este plan tomará en cuenta los distintos puestos y relaciones profesionales existentes, además de considerar el nivel de riesgo asociado a cada uno. Dicho plan deberá ser incluido en la partida de gestión de recursos correspondiente. Se garantizará, en todo momento, que el Responsable del Protocolo LGTBI cuente con los conocimientos y la experiencia necesarios para prevenir y evitar la ocurrencia de conductas irregulares e ilícitas.

## 12 SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

El presente Protocolo será aprobado por el Órgano de Administración de la Entidad, y cualquier modificación a este documento deberá realizarse a través del mismo procedimiento de aprobación.

La revisión del Protocolo se llevará a cabo cuando surjan circunstancias que lo requieran, como cambios normativos, jurisprudenciales, organizativos u operativos, o incidencias que puedan afectar su eficacia y validez.

En cualquier caso, el Responsable del Protocolo LGTBI, con el apoyo o asesoramiento de un experto externo especializado, si es necesario, elaborará un informe anual de seguimiento y actualización de las medidas, acciones y principios establecidos en el presente Protocolo, así como de los posibles casos ocurridos durante el ejercicio.

En consecuencia, este documento permanecerá vigente hasta que sea modificado o suprimido en su totalidad de manera justificada y debidamente comunicada.