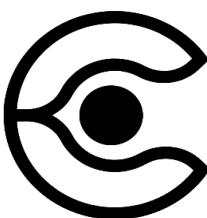


I PLAN DE DIVERSIDAD LGTBI

Fundación para la investigación del Hospital Clínico de la Comunidad Valenciana

(2024-2028)





AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO

TÍTULO: Plan de Diversidad LGTBI

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

MAQUETA: Jesús Sanchez Raposo.

AGENTES DE IGUALDAD: M^a Ángeles Domínguez Pérez

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de Fundación para la investigación del Hospital Clínico de la Comunidad Valenciana (Fundación INCLIVA)

FECHA DE ELABORACIÓN: 22 de mayo de 2024

El presente Plan LGTBI ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación para la investigación del Hospital Clínico de la Comunidad Valenciana:

Firma:

MARIA TERESA|
SAENZ|
GONZALEZ


Firmado digitalmente
por MARIA TERESA|
SAENZ|GONZALEZ
Fecha: 2024.06.20
09:49:13 +02'00'

Maite Sáenz

En representación de la empresa

Firma:

ANA ISABEL GIL|
CAÑAMARES -
NIF:44855908C


Firmado digitalmente por
ANA ISABEL GIL
CAÑAMARES -
NIF:44855908C
Fecha: 2024.06.20 08:44:52
+02'00'

Anabel Gil

En representación de la empresa

Firma:

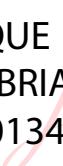
ANA MARIA|
MIRALLES|
MARCO


Firmado digitalmente
por ANA MARIA|
MIRALLES|MARCO
Fecha: 2024.06.21
11:24:27 +02'00'

Ana Miralles Marco

En representación de la plantilla

Firma:

JOSE ENRIQUE
MUÑOZ CEBRIA
- DNI 53200134F


Firmado digitalmente por
JOSE ENRIQUE MUÑOZ
CEBRIA - DNI 53200134F
Fecha: 2024.06.20
11:37:25 +02'00'

José Enrique Muñoz

En representación de la plantilla

Firma:

RUT|
CANO|
GARCIA


Rut Cano

En representación de la empresa

Firma:

NATIVIDAD|
PAZ|SAIZ


Firmado digitalmente
por NATIVIDAD|PAZ|SAIZ
Fecha: 2024.06.20
10:58:20 +02'00'

Nati Paz

En representación de la empresa

Firma:

ELISA NUÑEZ
BIOTA -
NIF:73220036L


Elisa Núñez

En representación de la plantilla

Firma:

CARBONELL ASINS
JUAN ANTONIO -
24377400E


Juan Antonio Carbonell

En representación de la plantilla

Firmado digitalmente por CARBONELL ASINS
JUAN ANTONIO - 24377400E
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES,
serialNumber=IDCES-24377400E,
givenName=JUAN ANTONIO, sn=CARBONELL
ASINS, cn=CARBONELL ASINS JUAN ANTONIO
- 24377400E
Fecha: 2024.06.20 11:21:57 +02'00'

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| 1. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBI EN EL MERCADO LABORAL..... | 5 |
| 2. NORMATIVA ESPECÍFICA..... | 12 |
| 2.1. PROTOCOLO LGTBI: CONTENIDOS MÍNIMOS..... | 14 |
| 3. DESARROLLO DE ACTUACIONES..... | 16 |
| 4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN | 18 |
| 5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 20 |
| 6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN | 21 |
| 6.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN..... | 21 |
| 6.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES | 22 |
| 6.3. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA COMPAÑÍA | 22 |
| 7. OBJETIVO GENERAL..... | 25 |
| 7.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 25 |
| 8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBI..... | 26 |
| 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES | 33 |
| 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA..... | 32 |
| 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBI..... | 33 |
| 12. ANEXOS..... | 35 |
| Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género | 35 |
| 13. GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBI..... | 75 |



1. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBI EN EL MERCADO LABORAL

En el actual contexto de cambio, donde la sociedad valora cada vez más la igualdad resulta esencial que las empresas asuman un compromiso firme con la diversidad. La inclusión real y efectiva de la comunidad LGTBI y trans en un entorno laboral libre de prejuicios y discriminaciones debe estar en el corazón de las políticas de toda organización como una oportunidad única de impulsar el crecimiento y el valor de la empresa, que se sitúa más allá de cumplir con la nueva legislación vigente. Según confirman diferentes estudios, la diversidad LGTBI no solo enriquece la cultura corporativa, sino que fomenta un ambiente inclusivo e incrementa el bienestar laboral. No obstante, lograr este objetivo no es sencillo, y es la empresa la que debe ejercer como un agente activo para la promoción de espacios libres de discriminación.

Con independencia del cumplimiento de la obligación legal, construir un entorno laboral seguro, libre de prejuicios y discriminación, donde cada persona se sienta valorada y respetada con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, es una responsabilidad de la empresa que, a su vez, reverte de forma positiva ya que fomenta la colaboración y la productividad, lo que se traduce en un impulso hacia el éxito organizacional. De ahí, la necesidad de un compromiso por adoptar medidas sólidas con el fin de detectar, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación dentro de la plantilla, situando el foco en la comunidad LGTBI como colectivo invisibilizado y objeto de desigualdad. El cumplimiento de este enfoque tiene un resultado: el bienestar común de la organización.

Según los datos que arroja la FELGTB¹, **solo un 23,6% de las personas LGTBI+ son visibles con sus compañeros/as de trabajo**, un **11,1%** con sus superiores y un **6,6%** con clientela o empresas proveedoras.

¹ FELGTB, *Estado socioeconómico LGTBI+. Estado LGTBI 2023*. 2023. Federación Estatal LGTBI+ y 40DB. Disponible en: <https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico-Federacion-Estatal-LGTBI.pdf>



Las cifras son llamativas, sobre todo si tenemos en cuenta que **la población LGTBI+ que trabaja es 14 puntos superior respecto a la población que trabaja en general** (una diferencia marcada por la edad más joven del colectivo LGTBI respecto a la población en general). Por el mismo motivo de edad, la población de estudiantes entre la comunidad LGTBI es 8 puntos superior con respecto a la población en general. Los datos se invierten cuando nos centramos en el grupo de pensionistas, siendo en este caso 20 puntos menor respecto a la población general. También cabe indicar que el porcentaje de personas que realiza trabajo en el hogar no remunerado es inferior en el colectivo LGTBI, mientras que el porcentaje de personas desocupadas es prácticamente idéntico a la población en general (FELGTBI+, 2023).

La lectura de estos datos constata una tasa de actividad en el colectivo LGTBI superior a la de la población general. Si sumamos que el nivel de estudios es superior, observamos que el colectivo es en sí un crisol de talentos, que aún más podemos vislumbrar en las nuevas generaciones.

Según el estudio de *Gestión de la Diversidad LGBT+*, realizado en 2023 entre empresas españolas y lanzado por BBVA y REDI en colaboración con el Pacto Mundial de la ONU España, el 59% del personal encargado de recursos humanos y diversidad en empresas que no abordan activamente esta diversidad no perciben desigualdad hacia las personas LGTBI en sus organizaciones. Incluso, un 21% niega la existencia de discriminación hacia el colectivo en España. Estos datos contrastan con la realidad que las personas de la comunidad experimentan en el día a día, tal y como indica el estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones 2023*, desarrollado por el Área Confederal LGTBI de UGT.

Con el fin de tener una panorámica más completa de la situación, ofrecemos a continuación un resumen de los 10 puntos críticos a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en el entorno laboral, según recoge el estudio de UGT.



10 problemas más comunes a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en materia laboral²

- 1. Discriminación en el empleo:** El 70% de las personas LGTBI y el 75% de las personas trans consideran que ser LGTBI es un inconveniente al buscar empleo.
- 2. Ocultación de la orientación sexual:** Cerca del 50% de las personas LGTBI evitan revelar su orientación sexual en el trabajo por miedo a represalias o perjuicios profesionales.
- 3. Rechazo en los procesos de selección:** El 55% de las personas trans y no binarias han experimentado rechazo directo o indirecto durante entrevistas de trabajo debido a su identidad de género.
- 4. Violencia verbal y acoso laboral:** Un 75% de personas LGTBI han experimentado violencia verbal en el trabajo y también hay una frecuencia elevada de agresiones que se eleva en las personas trans (el 86% han sido agredidas más de dos veces), lo que constituye conductas de acoso. Además, en el 75% de los casos había personas que testificaron los hechos, pero solo en un 40% de las situaciones alguien ha reaccionado en defensa de la persona agredida. La cifra de quienes son testigo llega al 80% para las personas trans y no binarias, pero nadie ha intervenido para evitarlo.
- 5. Autoexclusión y pérdida de talentos:** El ambiente laboral hostil lleva al 40% de las personas LGTBI a ocultar su identidad, lo que puede resultar en autoexclusión, pérdida de talento y bajo rendimiento laboral.
- 6. Falta de apoyo en transiciones de género:** El 62% de las personas trans no recibe apoyo de sus empleadores durante su proceso de transición de género.
- 7. Desconocimiento y falta de comprensión:** Cerca del 80% de las personas trans sienten que ni sus compañeras/os ni superiores comprenden sus realidades.

² Abad, T. y G. Gutiérrez, M., *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. Segunda edición.* 2023. UGT. Área Confederal LGTBI.



8. Uniformes y encargos inadecuados: El 16% de las personas trans se ven obligadas a usar uniformes que no corresponden a su identidad de género, y el 27% recibe encargos que vulneran su dignidad.

9. Percepción de desventaja en la promoción interna: El 55% de las personas del colectivo consideran que ser LGTBI es un inconveniente para promocionar en el empleo, debido a estereotipos y prejuicios.

10. Impacto en la carrera profesional: El 44% de las personas trans considera que su transición de género ha afectado negativamente su carrera profesional.

Estos 10 puntos son tan solo un resumen de un problema real y de gran impacto negativo que todavía hoy está presente dentro de las organizaciones de una manera latente o invisible. Y, por tanto, ponen de manifiesto la necesidad de un cambio imperativo en el enfoque organizacional y una puesta a punto de medidas para evitar y corregir la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral, que incide desde el proceso de selección hasta el impacto positivo en el despegue de la carrera profesional.

Lo llamativo (e incongruente) de los datos aportados, es observar que el 93% de las empresas ya tienen iniciativas relacionadas con la celebración del Orgullo LGTBI, pero no tienen un enfoque determinante hacia la inclusión real, con una estrategia de 'tolerancia cero' hacia la discriminación, políticas activas, programas de sensibilización, alianzas y una firme visualización del compromiso con la diversidad.

Visibilidad y LGTBIofobia en el trabajo

Aproximadamente, la mitad de las personas LGTBI prefiere ocultar su identidad en sus lugares de trabajo debido a un entorno percibido como inseguro. Este sentimiento se ve reflejado en estadísticas alarmantes: el 75% de las personas del colectivo ha sufrido agresiones verbales en el trabajo, con una falta de apoyo del entorno laboral en el 75% de los casos. Estas agresiones no son eventos únicos, sino repetidos, lo que evidencia un problema sistémico en los lugares de trabajo. Esta LGTBIofobia tiene un impacto directo en la búsqueda de empleo. La mayoría de las personas trans eligen ocultar su identidad de género por temor a la discriminación. Otros datos preocupantes son los que mostramos a continuación:



Estadísticas para la reflexión

La LGTBIfobia en la sociedad y en el entorno laboral está muy presente, tal y como revela el estudio de UGT sobre la situación del colectivo llevado a cabo en 2023:

- El 70% de las personas trans y no binarias se sienten socialmente no aceptadas y el 55% han experimentado rechazo en sus trabajos.
- Más del 50% de las personas encuestadas consideran que las personas LGTBI no están aceptadas socialmente, aumentando al 70% para personas transgénero y no binarias.
- El 75% de las personas LGTBI perciben desigualdad en las oportunidades laborales, llegando al 87% en personas trans y no binarias.
- La violencia verbal hacia personas LGTBI se sitúa en un 50% fuera del trabajo en los últimos dos años, con un aumento del 20% en el colectivo trans y no binario desde 2020.
- El 86% de las personas trans han sufrido agresiones múltiples, indicando conductas de acoso.
- En situaciones de acoso, el 75% de las veces había personas que vieron los hechos, pero solo el 40% de las ocasiones alguien intervino en defensa de la víctima. Estas cifras son del 80% para personas trans y no binarias, con ninguna intervención por parte de quienes presenciaron los hechos.
- Tan solo 3 de cada 10 personas LGTBI denuncian las agresiones a sus superiores.
- Solo el 6,32% de las personas LGTBI agredidas verbalmente presentaron denuncia, disminuyendo al 5% para personas trans y no binarias.

Aportando foco para alcanzar un entorno más diverso e inclusivo

Sin embargo, hay una luz de esperanza. El 60% de las empresas que aún no abordan programas de diversidad LGTBI planean hacerlo en los próximos 3 años, no solo por razones legales y



estratégicas, sino también por una mayor concienciación y coherencia corporativa³. Aquí es esencial que las empresas se alineen con la legislación antidiscriminación vigente y adopten medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, es claro al respecto: las empresas deben contar con un protocolo de actuación para prevenir y abordar el acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Pero más allá de cumplir con la ley, el compromiso de toda empresa se debe situar en el capital humano como un pilar básico de desarrollo y crecimiento. Y, para ello, es necesario crear un entorno laboral inclusivo y diverso, donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas independientemente de su orientación sexual, identidad sexual, por expresión de género o características sexuales.

Pasos para un compromiso efectivo

Una vez sabemos el qué, pasamos al cómo. El proceso para lograr una empresa diversa, equitativa e inclusiva nos dirige a un firme compromiso que abarque los siguientes puntos:

- Promover la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas LGTBI.
- Establecer unas herramientas y mecanismos de selección de personal libres de sesgos discriminatorios hacia la comunidad LGTBI.
- Diseñar campañas de sensibilización, comunicación y difusión que pongan en valor la diversidad y que promuevan la no discriminación de las personas del colectivo.

³ BBVA, REDI y Pacto Mundial de la ONU España. *Gestión de la Diversidad LGBT+. Análisis de las acciones corporativas y su impacto en la inclusión de las personas LGBT+ en el contexto laboral*. Noviembre de 2023. BBVA. Disponible en: https://info.pactomundial.org/I/867062/2024-01-18/syhnsn/867062/1705591844KmdfqCVj/BBVA_Diversidad_Informe_gesti_n.pdf



- Elaborar un protocolo de actuación, revisarlo periódicamente y mantenerlo vigente asegurando su adecuación a la normativa y las necesidades del entorno laboral.
- Fomentar la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras en el desarrollo y aplicación de las políticas LGTBI mediante la creación de una Comisión de Diversidad dentro de la empresa.
- Garantizar la confidencialidad y dignidad de quienes puedan ser víctimas de acoso o discriminación.
- Adoptar medidas cautelares para proteger a las víctimas durante la tramitación de cualquier procedimiento.
- Extender estos principios a todas las personas vinculadas a la empresa, incluyendo a la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras, y la clientela.

Reconocer la diversidad LGTBI como un activo valioso es un hecho que fortalece la empresa y contribuye a su éxito. Por ello, es necesario un compromiso para seguir avanzando en la promoción de un entorno laboral inclusivo, donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial, sin importar su orientación sexual, identidad sexual, por expresión de género o características sexuales.



2. NORMATIVA ESPECÍFICA

En el apartado normativo cabe señalar una evolución positiva de la legislación con un abordaje más completo para la prevención de situaciones discriminatorias y promover la sensibilización en igualdad, así como penalizar conductas violentas en materia LGTBI, destacando especialmente la entrada en vigor en marzo de 2024 de la denominada *Ley Trans* por lo que afecta en materia laboral.

A continuación, mostramos un resumen del recorrido legal específico sobre el colectivo LGTBI:

La Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978⁴, como norma base que sustenta y ampara a los derechos fundamentales, pone el foco en dos artículos que sirven de marco en el ámbito de los derechos de la comunidad LGTBI y trans: 1) el artículo 14 dispone: "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". 2) el artículo 9.2 indica: "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁵:

Esta ley modifica el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Capítulo III, relativo a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, garantizando el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶. A través de la disposición adicional décimo primera, relativa a las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la disposición decimocuarta, relativa a

⁴ Disponible en: <[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))>

⁵ Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>>

⁶ Disponible en: <<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>>



las modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la ley establece la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiendo cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia⁷. Esta ley reconoce y protege los derechos de las personas LGTBI en diversos ámbitos, incluido el laboral. En concreto en el capítulo III relativo al mercado de trabajo, la norma aborda el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI (art. 20), y establece medidas y actuaciones para la ocupación, prevención y combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (art. 21).

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación⁸, en referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La ley cita como motivos de especial atención social o protección el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohíbe la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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 LGTBI⁹, para la defensa de la igualdad y diversidad en el empleo, siendo esta de hecho la más avanzada y dirigida específicamente a la protección y ampliación de posibilidades del colectivo LGTBI en distintos ámbitos de la vida pública

Si bien en las últimas décadas la legislación ha dotado de una serie de normas con el fin de favorecer unas condiciones igualitarias y no discriminatorias, también para al colectivo LGTBI,

⁷ Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>>

⁸ Disponible en: <<https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>>

⁹ Disponible en: <<https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>>



no se puede obviar que era imperativo realizar un avance desde la igualdad formal hacia la igualdad real y efectiva.

2.1. PROTOCOLO LGTBI: CONTENIDOS MÍNIMOS

La novedad de la normativa ha generado dudas en cuanto a los contenidos que debe abarcar el protocolo LGTBI para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales. Sin embargo, si atendemos lo establecido en el **artículo 15.1 de 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**, tenemos unos parámetros definidos de lo que este documento debe comprender:

"Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente".

En este sentido, tal y como determina la ley, los contenidos mínimos que debe incluir el protocolo LGTBI son:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Ámbito de aplicación extendido a toda la plantilla de la empresa, a entidades colaboradoras, proveedoras, clientela, etc.
- Mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.



- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas que se han visto agredidas en el entorno laboral por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora o causante de agresión de la víctima durante la tramitación del procedimiento.
- El protocolo entrará en vigor a la fecha de la firma y estará vigente hasta que las partes lo consideren o por modificación legal. Igualmente, para que el protocolo sea efectivo, exige el compromiso desde la empresa para su difusión entre los trabajadores y trabajadoras. Así mismo, se entregará una copia a las nuevas personas que se incorporen en plantilla.

ANEXO: Se presenta el *Protocolo de prevención y actuación ante por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género* en el Anexo 1 de este mismo documento.



3. DESARROLLO DE ACTUACIONES

A la hora de emprender un plan de medidas para la no discriminación y el favorecimiento de las condiciones de trabajo para la comunidad LGTBI hay que tener presente una serie de factores.

En ningún caso el Plan LGTBI pretende identificar a las personas de este colectivo, con lo que no se recopilarán datos cuantitativos o de tipo personal, dado que la identidad de género, expresión de género, orientación sexual y características sexuales constituye una información privada y confidencial. Por consiguiente, el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria incluirá únicamente una entrevista estructurada a través de la cual se podrá analizar las políticas y propuestas de la compañía en materia de igualdad de trato y derechos de las personas del colectivo LGTBI.

Así mismo, en cuanto a las medidas planificadas en el plan LGTBI, éstas serán objeto de depósito, en los términos del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y sin perjuicio de los mecanismos articulados por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias. Se introduce, además, una nueva disposición adicional sexta en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. Depósito de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Cuando se solicite el depósito de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 15 de 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, en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo».

«Disposición final segunda. Título competencial. Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.3 de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas».



En la Disposición final tercera, se menciona la habilitación normativa con el siguiente texto: "Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto".

Realizar un estudio completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan LGTBI. Con este objetivo se han seguido los siguientes pasos:

- **Planificación.** Asignación del personal responsable de proporcionar la documentación y dinamizar la recogida de información, selección de herramientas a utilizar para la recopilación de datos e información a la plantilla del comienzo de la Fase de estudio, ya que, si así ha acordado la Comisión Negociadora, puede participar de forma activa. Esta comisión ha acordado previamente la información necesaria para diagnosticar cada una de las materias.
- **Recopilación de información.** Recopilación de información y documentación disponible.
- **Análisis de información.** Señalización de los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Identificación de los aspectos en los que se producen desigualdades y la discriminación a la comunidad LGTBI, las causas que las generan y propuesta de medidas de mejora para solventarlas.
- **Comunicación.** Información a la plantilla sobre los resultados del estudio.



4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan LGTBI ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** de Fundación para la investigación del Hospital Clínico de la Comunidad Valenciana (Fundación INCLIVA) constituida por:

En representación de la empresa

- Maite Sáenz, secretaria general.
- Rut Cano, responsable de recursos humanos.
- Anabel Gil, técnica unidad de recursos humanos.
- Nati Paz, técnica de eventos formativos.

y por otra, la representación de la plantilla:

- Ana Miralles Marco, representante INTERSINDICAL.
- Elisa Núñez, representante de SATSE.
- José Enrique Muñoz, representante sindical de UGT.
- Juan Antonio Carbonell, representante de CCOO.

y como personas asesoras:

- Ana López Ramos, asesora de Amaltea.

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- ➔ Negociación de las medidas que integrarán el Plan LGTBI.
- ➔ Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ➔ Impulso de la implantación del Plan de LGTBI en la empresa.
- ➔ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implantadas.
- ➔ Remisión del Plan LGTBI que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.



→ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.



5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan LGTBI va dirigido a todas las personas trabajadoras de Fundación para la investigación del Hospital Clínico de la Comunidad Valenciana (Fundación INCLIVA), independientemente de su forma de contratación laboral.

El ámbito territorial se localiza en Comunidad Valenciana, en España, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- AV. MENENDEZ Y PELAYO 4, 46010, Valencia, VALENCIA

El actual Plan LGTBI tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 19/06/2024 al 19/06/2028.

El Plan LGTBI se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.



6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

6.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Fundación para la Investigación del Hospital Clínico de la Comunidad Valenciana INCLIVA gestiona la investigación biomédica del Hospital Clínico Universitario de Valencia y su Departamento de Salud, así como determinados grupos de excelencia científica de la Facultad de Medicina de la Universidad de Valencia y de la Fundación Carlos Simón.

INCLIVA se constituyó en el año 2000 y desde 2011 está acreditada como Instituto de Investigación Sanitaria por el Instituto de Salud Carlos III.

Actualmente, Fundación INCLIVA cuenta con más de 700 investigadores e investigadoras de reconocido prestigio en la comunidad científica internacional y dispone de tecnología de primer nivel para el desarrollo de una investigación de calidad certificada por diferentes certificaciones.

En los últimos años, la institución ha experimentado un notable crecimiento de su actividad que se ha materializado en el desarrollo de importantes proyectos internacionales y en la participación de las Redes de Investigación europeas más relevantes. También destaca su contribución en ensayos clínicos internacionales, especialmente la labor de la Unidad de Ensayos Clínicos Fase I Oncológicos, siendo el Hospital Clínico de Valencia uno de los pocos centros que realiza este tipo de estudios en España.

Las cuatro principales áreas de Investigación INCLIVA son:

- Cardiovascular
- Oncología
- Metabolismo y daño orgánico
- Medicina reproductiva

Más en concreto, la Fundación INCLIVA desarrolla Programas Transversales de referencia en: medicina reproductiva, deterioro neurológico, envejecimiento y enfermedades raras, oncología translacional, sobrepeso, obesidad y riesgo metabólico, vascular y renal, enfermedades raras, y detección y control de disfunción ventricular. Para cada área y programa, la entidad cuenta con



diferentes Grupos de Investigación liderados por doctoras y doctores en la materia. También cuenta con diferentes Grupos de Investigación Emergentes, Investigadores e Investigadoras Emergentes, así como diversos Grupos Clínicos Asociados.

6.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La **misión** de INCLIVA es investigar para solucionar necesidades médicas no resueltas de los ciudadanos y ciudadanas. Su visión es ser centro de referencia internacional en investigación traslacional e innovación sanitaria orientada a preservar y mejorar la salud de la ciudadanía.

En cuanto a los **valores** que rigen su actividad son:

- Orientación al ciudadano y compromiso con la sociedad: la búsqueda de soluciones a los principales problemas sanitarios de la sociedad con transparencia, respeto al medio ambiente y de una manera sostenible.
- Excelencia: la orientación permanente hacia la excelencia científica y de gestión.
- Innovación: la orientación a la innovación y la trasferencia de resultados.
- Responsabilidad: Igualdad de oportunidades, atracción de talento joven y retención del talento consolidado.

6.3. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA COMPAÑÍA

Entre el contenido mínimo de las medidas planificadas, la ley establece la elaboración de un informe de situación a partir de la documentación aportada por la empresa. En relación con la misma, se envió a la Fundación INCLIVA una entrevista cualitativa para conocer el grado en el que la organización ha desarrollado políticas o actuaciones específicas en cuanto al colectivo LGTBI.

En cuanto al **clima laboral y la cultura organizacional**, Fundación INCLIVA considera que existe un entorno laboral abierto a la diversidad LGTBI y un buen clima en general. No obstante, indica que actualmente no existen políticas en la entidad dirigidas a favorecer la



diversidad LGTBI. Tampoco existe un código ético o compromiso por parte de la empresa que fomente una cultura inclusiva y diversa, específicamente para el colectivo LGTBI.

Respecto a la **visibilidad y tolerancia**, desde INCLIVA consideran que en la organización no hay personas que eviten mostrar su identidad de género, expresión de género u orientación sexual por su pertenencia al colectivo LGTBI. Tampoco tienen conocimiento de la existencia de conductas, comentarios, proposiciones, chistes, bromas, vejaciones, insultos que pudieran reflejar discriminación o menoscabar la dignidad de las personas LGTBI. Igualmente, la organización indica que no tiene conocimiento de que se pudieran estar produciendo situaciones de conflicto por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales. En concreto, Fundación INCLIVA explica que dentro la organización sí hay personas que comparten abierta y libremente su identidad de género y/u orientación sexual. Sin embargo, también apunta que en estos momentos carece de políticas claras para evitar la discriminación en los procesos de selección hacia personas LGTBI y Trans, situación que espera cambiar y mejorar mediante el desarrollo y puesta en marcha de las medidas y acciones establecidas en el presente Plan LGTBI.

Actualmente, en Fundación INCLIVA no existe una Comisión Instructora de Acoso LGTBI para canalizar denuncias y establecer medidas en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Tampoco tiene un protocolo actualizado para abordar conductas discriminatorias o de acoso hacia personas LGTBI y Trans. Igualmente, no existen medidas sancionadoras para posibles casos de discriminación o agresiones hacia el colectivo LGTBI y las personas Trans.

Con respecto a los **procesos de selección de personal y capacitación**, Fundación INCLIVA informa que la plantilla no ha recibido formación en materia de orientación sexual e identidad de género, incluyendo aspectos como son la prevención y la detección de posibles situaciones de discriminación para las personas LGTBI. También explica que el equipo de RRHH de la organización carece de formación específica para que los procesos de gestión de personas (como selección de personal, formación, promociones...) no presenten sesgos hacia personas LGTBI y Trans.



Finalmente, en el **apartado de comunicación**, por parte de Fundación INCLIVA, hasta el momento, no se ha realizado ninguna campaña de sensibilización o información interna relacionada con el colectivo LGTBI y tampoco hay algún tipo de colaboración con asociaciones o entidades relacionadas con la comunidad LGTBI.



7. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA Y PARA LA GARANTÍA DE
LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI EN FUNDACIÓN PARA LA
INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL CLÍNICO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
(FUNDACIÓN INCLIVA)**

7.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer políticas específicas de Tolerancia 0 respecto a la discriminación y/o el acoso por motivos discriminatorios a razón de la identidad/expresión de género, orientación sexual o características sexuales.
2. Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.
3. Sensibilizar a la plantilla en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI, especialmente de las personas trans.
4. Promocionar estrategias o actuaciones que impulsen la visibilidad de las personas del colectivo LGTBI.

8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBI

| ACCIÓN N. 01 | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | | |
|--|--|-----------|------|
| Sensibilizar a la plantilla en diversidad de género y orientación sexual. | Esta acción está dirigida a sensibilizar y formar acerca del respeto a la diversidad afectivo-sexual, con el objetivo de evitar y/o erradicar actitudes o conductas de LGTBIfobia. | | |
| RESPONSABLE DE EJECUCIÓN | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial. | | |
| COSTE | Coste: Curso de 3 horas (24,75€/persona) | PRIORIDAD | Alta |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN | Ver calendario de actuaciones. | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo. | | |

| | | | |
|--|--|------------------|-------------|
| ACCIÓN N. 02 Elaboración y difusión de un <i>Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género</i> incluido en el presente Plan LGTBI. | DESCRIPCIÓN: <p>Elaborar e implantar un Protocolo de prevención y actuación ante por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en el que se incluya un canal de denuncia específico. Una vez elaborado, el Protocolo será difundido a toda la plantilla de Fundación INCLIVA, así como a las nuevas incorporaciones dentro de la organización.</p> | | |
| RESPONSABLE DE EJECUCIÓN | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS | Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| COSTE | Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración y difusión del protocolo. | PRIORIDAD | OBLIGATORIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN | Ver Calendario de Actuaciones. | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Documento de protocolo de prevención y actuación ante el acoso a la comunidad LGTBI. - Justificante de difusión a la plantilla. | | |

| | | | |
|--|---|------------------|------|
| ACCIÓN N. 03 | DESCRIPCIÓN: | | |
| Distintivo “Punto seguro LGTBI” | Aplicación y visibilidad del distintivo " Punto seguro LGTBI " en las diferentes comunicaciones, así como en áreas y departamentos de la empresa con el objetivo de mostrar a las personas LGTBI en plantilla el compromiso de la organización por generar espacios y entornos de trabajo seguros y de tolerancia cero frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. | | |
| RESPONSABLE | Departamento de Recursos Humanos | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| COSTE | Coste/hora del personal responsable en la implantación de las medidas | PRIORIDAD | Alta |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN | Ver calendario de actuaciones. | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | - Justificante de la difusión y aplicación del icono distintivo "Punto seguro LGTBI" en los diferentes materiales de difusión y áreas de trabajo de la organización. | | |

| | | | |
|--|--|------------------|-------|
| ACCIÓN N. 04 | DESCRIPCIÓN: | | |
| Campañas en efemérides. | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: 28 - Día Internacional del Orgullo LGTBI; 23 septiembre - Día Internacional de la Bisexualidad... | | |
| RESPONSABLE | Departamento de Recursos Humanos | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| COSTE | Coste/hora del personal responsable y material de oficina. | PRIORIDAD | Media |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN | Ver calendario de actuaciones. | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | - Justificantes de la difusión de la infografía a la plantilla. | | |

| | | | |
|--|---|------------------|-------|
| ACCIÓN N. 05 | DESCRIPCIÓN: | | |
| Revisión de las políticas internas para que incluyan a las personas LGTBI | Revisar y adaptar, en caso necesario, las políticas de la empresa recogidas en documentos como planes, formularios, reglamentos, protocolos, etcétera, para garantizar que son inclusivos con la diversidad por identidad y expresión de género y por orientación sexual. | | |
| RESPONSABLE | Departamento de Recursos Humanos. | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| COSTE | Coste/hora del personal responsable en la revisión y, en su caso, modificación. | PRIORIDAD | Media |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN | Ver calendario de actuaciones. | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | - Justificante de modificaciones realizadas, si fuese el caso. | | |

ACCIÓN N. 06

DESCRIPCIÓN:

1.- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.

2.- La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trans (se haya modificado o no el DNI).

3.- Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener períodos de Incapacidad Temporal, que deberían ser excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.

4.- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité De Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose la empresa a facilitar el cambio de horario y adaptación.

5.- La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndose en sus planes de formación.

6.- Instaurar un protocolo de actuación para las personas trans en el ámbito laboral cuando comienzan el proceso de transición.

| | | | |
|--|---|------------------|-------|
| RESPONSABLE | Departamento de Recursos Humanos | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| COSTE | Coste/hora del personal responsable | PRIORIDAD | Media |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN | Ver calendario de actuaciones. | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | - Justificador de la publicación/difusión de los derechos de las personas trans con el compromiso explícito de Dirección. | | |

| | | | |
|---|---|------------------|-------|
| ACCIÓN N. 07 | DESCRIPCIÓN: | | |
| Difundir el compromiso formal de la entidad con la diversidad. | Publicar o difundir el compromiso formal de la empresa/Dirección con la diversidad y la inclusión del colectivo LGTBI en un lugar visible y/o en la página web. | | |
| RESPONSABLE | Departamento de Recursos Humanos | | |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES | Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos. | | |
| COSTE | Coste/hora del personal responsable en la publicación. | PRIORIDAD | Media |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN | Ver calendario de actuaciones. | | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | - Justificante de la publicación/difusión del compromiso de Dirección. | | |

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

| ACCIONES | 2024 | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 |
|---|--------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | 2º semestre | 1er semestre | 2º semestre | 1er semestre | 2º semestre | 1er semestre | 2º semestre | 1er semestre |
| ACCIÓN 1: Sensibilizar a la plantilla en diversidad de género y orientación sexual. | MEDIDA PERMANENTE | | | | | | | |
| ACCIÓN 2: Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género incluido en el presente Plan LGTBI. | | | | | | | | |
| ACCIÓN 3: Distintivo "Punto Seguro LGTBI" | MEDIDA PERMANENTE | | | | | | | |
| ACCIÓN 4: Campañas en efemérides. | MEDIDA PERMANENTE | | | | | | | |
| ACCIÓN 5: Revisión de las políticas internas para que incluyan a las personas LGTBI | MEDIDA PERMANENTE | | | | | | | |
| ACCIÓN 6: Derechos para las personas trans. | MEDIDA PERMANENTE | | | | | | | |
| ACCIÓN 7: Difundir el compromiso formal de la entidad con la diversidad. | MEDIDA PERMANENTE | | | | | | | |



10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan LGTBI, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando el plazo de vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el presente documento. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas acciones que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento anual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada actuación.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores** en el apartado 7. *"Descripción de medidas concretas"*.



11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBI

El presente plan debe ser revisado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d)** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e)** Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.
- f)** En caso de que las circunstancias debidamente justificadas lo requieran, se procederá a actualizar las medidas previamente establecidas en la extensión que sea precisa.

Las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o inaplicar alguna de estas en función de los efectos que se hayan apreciado hasta el momento.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.



Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión Negociadora en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan LGTBI, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan LGTBI.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).



12. ANEXOS

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

TÍTULO: Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de FUNDACION PARA LA INVESTIGACION DEL HOSPITAL CLINICO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FUNDACION INCLIVA).

ELABORADO POR: Ana López Ramos

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

FECHA: 29/04/2024.

VIGENCIA: 2024-2028.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | MARCO NORMATIVO | 37 |
| | NORMATIVA NACIONAL | 37 |
| | NORMATIVA EUROPEA..... | 43 |
| 2. | DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS..... | 44 |
| 3. | ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA..... | 46 |
| 4. | DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO..... | 48 |
| 5. | MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | 50 |
| 6. | DEFINICIONES | 51 |
| 7. | OBJETIVOS | 56 |
| 8. | PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN | 57 |
| | PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO..... | 57 |
| | COMISIÓN DE ACOSO | 58 |
| | INICIO DEL PROCEDIMIENTO | 61 |
| | PROCEDIMIENTO INFORMAL..... | 61 |
| | PROCEDIMIENTO FORMAL | 63 |
| 9. | TIPIFICACIÓN | 68 |
| | CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES | 68 |
| | MEDIDAS COMPLEMENTARIAS..... | 69 |
| 10. | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO | 70 |
| 11. | DISPOSICIONES FINALES | 71 |
| 12. | ANEXOS..... | 72 |
| | MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN | 72 |



1. MARCO NORMATIVO

1.1. NORMATIVA NACIONAL

- La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

"Los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (art. 14).

"Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra" (art. 15).

"Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen" (art. 18.1).

"Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" (art. 35.1).

- La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, tiene por objeto *la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales* (véase art. 1.1), así como en base a lo anterior, se establece como finalidad la *adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la*



atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual (véase art. 1.2.).

Asimismo, la legislación incluye un artículo específicamente dirigido a la **prevención y sensibilización en el ámbito laboral** de acuerdo con su artículo 12.

Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de **códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación**.

- Según 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**, “*las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras*”.

A su vez, se estipula en dicha sección (véase sección tercera, *artículo 15*), lo siguiente:

2. A través del **Consejo de Participación de las personas LGTBI** se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Resultando, las **infracciones** estipuladas en caso de contravenir los principios de esta ley, así como sus **sanciones** previstas, las siguientes:



Artículo 79. *Infracciones.*

1. Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida.

2. Son infracciones administrativas **leves:**

- a) Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.
- b) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.
- c) Causar daños o deslucimiento, cuando no constituyan infracción penal, a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a personas LGTBI o a sus familias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o destinados a la protección de los derechos de las personas LGTBI, tales como centros asociativos LGTBI, o a la recuperación de la memoria histórica del colectivo LGTBI, tales como monumentos o placas conmemorativas.

3. Son infracciones administrativas **graves:**

- a) La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado 2.a) de este artículo contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.
- b) La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.



c) La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.

4. Son infracciones administrativas **muy graves:**

- a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
- c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.
- d) La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contra condicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad sexual, o la expresión de género de las personas, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.
- e) La elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- f) La convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación a realizar conductas tipificadas como graves o muy graves en el presente Título.
- g) La denegación, cuando no constituya infracción penal, del acceso a los establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos,



incluida la vivienda, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona.

h) La vulneración de la prohibición de prácticas de modificación genital en personas menores de doce años establecida en el artículo 19.2 de esta ley, cuando no constituya infracción penal.

i) La victimización secundaria, entendida como el incumplimiento por parte de las Administraciones públicas de las obligaciones de atención previstas en esta ley que den lugar a un nuevo daño psicológico para la víctima.

Artículo 80. **Sanciones** y criterios de graduación.

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros.

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros.

Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrán imponerse motivadamente como sanciones o medidas accesorias alguna o algunas de las siguientes:

a) La supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.

b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de un año.

c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de un año. 3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros.

d) El cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un término máximo de tres años, cuando la persona infractora sea la responsable del establecimiento.

e) El cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de tres años.



Artículo 81. **Prescripción de las infracciones y de las sanciones.**

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los nueve meses.
2. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los dos años, las graves al año y las leves a los seis meses.

Asimismo, como parte del régimen de sanciones, se incluye (véase artículo 82) la **prohibición de ayudas a asociaciones que cometan, inciten o promocionen actos discriminatorios o de violencia contra las personas LGTBI**, estableciéndose que:

"No se concederán, proporcionarán, u otorgarán subvenciones, recursos ni fondos públicos de ningún tipo, ni directa ni indirectamente, a ninguna persona física o jurídica, pública, privada o de financiación mixta que cometa, incite o promocione LGTBIfobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión".

- Por último, en base a la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**, se contempla como parte de su objeto jurídico la *garantía y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respeto hacia la igual dignidad de las personas* en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. Por lo que, a tales efectos, se regulan los *derechos y obligaciones* de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, estableciendo principios de actuación de los poderes públicos y previendo medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral:

- Según el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (TRLISOS):

El *artículo 8* contempla como **infracciones muy graves**:

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a



que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* sanciona las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

- Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (TRET) prevé, en su *artículo 54*, el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

1.2. NORMATIVA EUROPEA

- **Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE)** que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación. Concretamente, remarca como objeto de la misma, establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estado miembros se aplique el principio de igualdad de trato.



2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

Por todo esto, la **FUNDACIÓN INCLIVA** y la **RLT** suscriben el protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y de género, expresión de género y características sexuales, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

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

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

Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso **FUNDACIÓN INCLIVA** se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.



- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se establece para todos los centros de trabajo de **FUNDACIÓN INCLIVA** y será de aplicación para **toda la plantilla** incluyendo al personal directivo, los trabajadores y las trabajadoras vinculados a empresas con las que la Fundación INCLIVA mantenga algún tipo de relación jurídica, personal investigador y técnico adscrito al Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA. Estudiantes en prácticas, estancias formativas, becas, etc... y otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas.

Por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de **FUNDACIÓN INCLIVA** pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

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

Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en la descripción arriba indicada, y que inicie el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

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

- a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO

El presente protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento del acoso se pondrá a **disposición de la totalidad de la plantilla** a través de los canales de comunicación propios de la empresa.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que no tienen relación laboral con la institución, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Además, una empresa que promueva la tolerancia cero ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales debe:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso.
- b) Informar de las conductas que se consideran acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de las sanciones que acarrea.
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 1. Declaración de principios, definición del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales incluidas aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.
 2. Efectos que produce el en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la empresa.
 4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.



La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización, incluyendo las conductas en el ámbito digital.

Las **acciones formativas y/o de sensibilización** en esta materia se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la Comisión de Acoso, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras de existir.



5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
3. La representación de la plantilla (si la hubiese) debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
7. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.



6. DEFINICIONES

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, recoge las siguientes definiciones:

Orientación sexual: Atracción, física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser:

- heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de distinto sexo.

- homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

➤ Acoso por orientación sexual o identidad de género

Cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación sexual de la persona o de la identidad de género, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBI y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considerará también acto de discriminación.

Algunas conductas constitutivas de acoso por razones de diversidad (ejemplos):



- **Heterosexismo (o heteronormatividad):** Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no sea heterosexual sea “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.
- **Homofobia:** Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.
- **Lesbofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.
- **Bifobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.
- **Transfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.
- **Intersexualfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.
- **Plumofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.
- **Monosexismo:** creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que percibe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales



o antinaturales. Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

- La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la **LGTBIfobia institucional**, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI. El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada. Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:
- **LGTBIfobia cognitiva:** es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.
- **LGTBIfobia afectiva:** son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.
- **LGTBIfobia liberal:** Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.
- **LGTBIfobia conductual:** está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

- **LGTBIfobia externalizada:** es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.
- **LGTBIfobia internalizada:** es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta



tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia internalizada engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia e intersexualfobia.

En el **ámbito del trabajo**, se pueden dar **otras formas de LGTBIfobia**, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentara disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, la publicación en los censos del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

➤ **Acoso en el ámbito digital**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TICS), a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia. Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital:

- el acoso en línea y facilitado por la tecnología
- el acoso sexual en línea
- la dimensión digital de la violencia psicológica

Conductas constitutivas de acoso en ámbito digital:

- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).



- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en banco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.
- Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fórum, chats en grupo, videojuegos, etc.).
- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje online.



7. OBJETIVOS

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a)** Fomentar la cultura preventiva del acoso contra las personas del colectivo LGTBI en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b)** Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente acoso contra las personas del colectivo LGTBI que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c)** Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso contra las personas del colectivo LGTBI en sus distintas modalidades, incluido el ámbito digital.
- d)** Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las personas del colectivo LGTBI realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e)** Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- f)** Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso.



8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

- a) Respeto y protección a las personas:** Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.
- b) Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervenientes la obligación de confidencialidad.
- c) Diligencia y agilidad:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.
- d) Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervenientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e) Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.



f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectadas/os. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

g) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

h) Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

i) Tutela judicial efectiva: La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. En cuanto tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre un caso se suspenderá la aplicación del presente protocolo.

8.2. COMISIÓN DE ACOSO



Se constituye una **comisión instructora y de seguimiento** para casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que estará formada por las mismas personas que constituyen la comisión del Plan LGTBI.

Dicha Comisión se formalizará mediante la aprobación de un acta de constitución que será firmada por todas las personas integrantes.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género. Las quejas e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión de Acoso **se reunirá en el plazo máximo de tres días laborales** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado/a.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia,



la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/Comisión de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

Por último, las **funciones** que corresponden a la Comisión son las siguientes:

- Trabajar en la empresa para la prevención, información, sensibilización y formación sobre el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Recibir, investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Cabe recalcar que, para esta tarea, la Comisión dispondrá de todos los medios que sean necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

- Recomendar y gestionar las medidas cautelares que estime oportunas.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Garantizar la difusión de esta Comisión y de este protocolo a toda la plantilla de **FUNDACIÓN INCLIVA**, así como a todo el personal de otras empresas que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo o del Convenio Colectivo de la empresa.



8.3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe **solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares** (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional, etc.) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. **Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.**

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

8.4. PROCEDIMIENTO INFORMAL

Si la persona denunciante da su consentimiento, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso, puede ella misma o cualquier persona componente de la Comisión de Acoso explicar a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.



La persona denunciante puede comunicar el problema, **verbalmente o por escrito**, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que realiza las funciones de asesor/a.

Entre todas las funciones de la **persona asesora** en la primera fase se encuentran la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, también estaría la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen.

Se ha de tener en cuenta que tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla si la hubiese en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el personal de la Comisión de Acoso dispone de **tres días laborables** para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de **siete días laborables** desde que se recibe la denuncia, la Comisión de Acoso debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.



Se entregará copias de acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

8.5. PROCEDIMIENTO FORMAL

Si el procedimiento informal no da resultado o la persona que denuncia entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un **escrito** dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar/es donde se haya producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

El escrito deberá ser dirigido al **correo electrónico** habilitado: **gerencia@incliva.es**. A dicha dirección de correo tendrá acceso la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, aunque será gestionada por el Director Gerente y el Responsable de Legal.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de **tres días laborables** para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.



La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebran, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervenientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.
- Siguiendo con lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/201, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada "inversión de la carga de la prueba" si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de



discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimiento en sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimiento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y, en su caso, a la Comisión del Plan LGTBI.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrán una duración máxima de **diecinueve días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros **tres días laborables más**.



La **dirección** de **FUNDACIÓN INCLIVA** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión de Acoso vendrá obligada a realizar un **seguimiento** sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan LGTBI.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





9. TIPIFICACIÓN

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como **falta grave o muy grave**:

- La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

9.1. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médica mente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.



- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por cumplimiento de una orden.
- Que sea en período de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9.2. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales para el restablecimiento del perjuicio ocasionado a la víctima:

- Apoyar a la persona que ha sufrido acoso por pertenencia al colectivo LGTBI para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.



10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo.

A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- 1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLT. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.



11. DISPOSICIONES FINALES

Primera. - La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. - Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla de haberla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera. - El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento, entra en vigor junto al Plan LGTBI. Se establece una vigencia de 4 años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este período.

Cuarta. - Se reitera que, sin perjuicio de las garantías explicitadas, cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este protocolo, se podrá acoger al principio de tutela judicial efectiva.

Quinta. - De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.



12. ANEXOS

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

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras, especificar:

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos;

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:



IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos;

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamada, vídeos, baja médica, etc)



VI. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma:



13. GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBI

Con el fin de acotar y evitar confusiones terminológicas en la aplicación de la Ley 4/2023, popularmente conocida como 'Ley Trans', a continuación, se desglosan las nomenclaturas más habituales en materia de diversidad afectivo sexual y LGTBI, según indica el Ministerio de Igualdad (2018)¹⁰.

LGTBI: Es el acrónimo que hace referencia a las lesbianas, gais, transgénero, bisexuales e intersexuales. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como **LGTBIQ** o la denominación es **LGTBI+**.

- **L > Lesbiana:** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como LGTBIQ para abarcar también a las personas Queer. O la denominación es **LGTBI+.**
- **G > Gai (o gay):** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
- **T > Transgénero y transexual:** Describe a las personas cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado, a las personas transexuales (han podido iniciar tratamiento hormonal o quirúrgico para el cambio de sexo). Se debe utilizar el término que la persona emplea para describirse a sí misma o sí mismo (derecho de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.
- **B > Bisexual:** Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de ambos性os.

¹⁰ *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual.* Plan Nacional sobre el Sida, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2018. Disponible en:
<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad10418.pdf>



- **I > Intersexual:** Personas que nacen con características físicas de ambos sexos. Por ejemplo, presentan genitales externos de forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar “mujer/hombre”.
- **Q:** Hace referencia a las personas Queer o sin etiquetas. Es decir, personas que no se categorizan con las etiquetas sociales tradicionales o normalizadas socialmente.
- **+ > Otras:** Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.

Binario: Concepción arraigada social y culturalmente que parte de la idea de que solamente existen dos géneros: femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres. Sobre esta visión dicotómica se sustenta el habitual sistema de organización jerárquico en los que se basan la discriminación, la exclusión y la violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.

Cis, cisexual o cisexualidad: Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico. Por tanto, cismnormativo es el término que designa a las personas que presentan concordancia entre su identidad de género y el asignado por las demás personas, según su sexo biológico. Es decir, yo me siento “hombre” o “mujer” y mi sexo biológico se corresponde con cómo me identifico.

Derechos LGTBI: La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. Las comunidades de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales son vulnerables a una serie de violaciones de derechos humanos, incluida la violencia homofóbica y transfóbica, el asesinato, la violación, la detención arbitraria y la discriminación generalizada en su lugar de trabajo, así como la discriminación en relación con el acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.

Diversidad sexual: Hace referencia a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación,



y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.

LGTBIfobia: Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGTBIQ.

Queer o GenderQueer: Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad.

Transexual: Adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género.

Transición: El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir vinculada al género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo con su identidad y su sentir. Es preferible usar “transición” y no “cambio de sexo” u “operado(a)”. Es importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.