

PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGTBI DE FUNDACIÓN PERSONAS



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN.....	3
3. CONCEPTOS BASICOS. DEFINICIONES.....	6
4. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES.....	7
5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
6. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN.....	9
6.1 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN.....	9
6.2 ANÁLISIS SITUACIONAL.....	10
6.2.1 ENCUESTAS.....	10
6.2.2 RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ESTUDIO.....	10
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	11
7.1 DENUNCIA.....	11
7.2 PRINCIPIOS RECTORES DE LOS PROCEDIMIENTOS.....	12
7.3 INTERVINIENTES.....	13
7.4 DESARROLLO DEL PROCESO.....	13
7.5 TIPIFICACIÓN.....	16
8. MEDIDAS APROBADAS.....	18
9. MODIFICACION Y SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	21
9.1 MODIFICACIÓN.....	21
9.2 SEGUIMIENTO.....	21
10. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN.....	23

1.- INTRODUCCIÓN

Este Plan de diversidad e inclusión LGTBI se configura como la principal herramienta de actuación para promover el respeto a la diversidad sexual y de género, erradicar la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, generar acciones para promover la autonomía de las personas LGTBI en Fundación personas.

El compromiso de la empresa es fomentar la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social de todas las personas que la integran, desde un sentido amplio, incidiendo especialmente en el respeto y el cumplimiento de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho.

Las siglas LGTBI entrañan la concepción más amplia sobre diversidad sexual y de género, dado que intentan englobar las múltiples formas en las que las personas podemos descubrir, sentir y vivenciar nuestra identidad, expresión de género y/u orientación sexual.

El movimiento LGTBI surge como consecuencia de las situaciones de desigualdad y discriminación sufridas por este colectivo, tras la necesidad de expresar libremente una identidad afectivo-sexual distinta a la reconocida y aceptada por el sistema de valores heterosexista, sistema imperante en las sociedades patriarcales.

2. MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN

Ámbito internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

Artículo 1. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Artículo 2. "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

La ONU ha declarado que este mandato implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

La ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición»:

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gais y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

Ámbito comunitario

En el año 2000, la UE, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Finalmente, en el ámbito europeo deben mencionarse además las resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

Ámbito estatal

- Constitución Española (1978)

Artículo 10.1: Reconoce y blinda la protección de “la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”

Artículo 9.2: Precisa el deber de los poderes públicos de promover “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”, así como para que remuevan “los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.

El Artículo 14, reconoce la igualdad de españoles y españolas 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.” En su sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en “otra condición o circunstancia personal o social” se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

- Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003)

Aunque hay varias modificaciones posteriores, es en la modificación de 2003 cuando se incluye unas modificaciones significativas en materia LGTBI. Se modificó el apartado 2.c) y e) de su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual (Art. 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual (Art. 4.2.e).

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)

En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: "Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas".

- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida

Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3)

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b).

- Ley 52/2007, de 26 de diciembre de Memoria Histórica

Por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. Implica el reconocimiento de todas aquellas personas que, por el mero hecho de ser LGTBI, sufrieron la negación de sus derechos, la violencia y la cárcel durante la guerra civil y la dictadura.

- Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGBTI en el Mundo (2019)

La Declaración promueve el compromiso con los derechos de las personas LGTBI, en el marco de las políticas de desarrollo, en su apoyo a la construcción de sociedades más justas e

inclusivas, mediante el reconocimiento y la protección de la diversidad afectiva y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

- 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

Establece una serie de principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Contempla también el fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

3. CONCEPTOS BASICOS. DEFINICIONES

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

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

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

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a)

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a)

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a)

4. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES

Los objetivos generales del Plan de diversidad e inclusión LGTBI son definir un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la empresa, así como la superación de potenciales desigualdades y discriminaciones para el conjunto de la plantilla.

Fomentar la toma de conciencia de las desigualdades en relación con las personas LGTBI y difundir los valores de Igualdad, Justicia y Respeto a la diversidad sexual y de género entre la plantilla.

Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI y diseñar actuaciones específicas para aquella que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad social.

A partir de estos objetivos generales, se fijan los objetivos específicos siguientes:

OE1. Elaborar un diagnóstico para analizar y visibilizar las desigualdades existentes en la empresa y las oportunidades de implementación de estrategias y acciones para favorecer su superación.

OE2. Diseñar, sobre la base del diagnóstico realizado, un plan de acción con una propuesta holística y sistemática de estrategias y actuaciones orientadas a la promoción de la equidad y la diversidad.

OE3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones y medidas para promover la equidad y la diversidad.

Principios inspiradores

Los principios que inspiran el Plan para personas LGTBI y, en consecuencia, orientan cada uno de los objetivos, medidas y actuaciones que contiene, son los siguientes:

Transversalidad de las políticas de igualdad.

La integración de la transversalidad de género en los procedimientos. De acuerdo con este principio inspirador, el objetivo de la igualdad debe presidir e informar todos procedimientos impulsados desde la empresa. En el plan se contemplan, entre otras medidas, la formación en diversidad afectivo-sexual y de género del personal fijo y del personal que se incorpora temporalmente.

Comunicación.

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación del Plan. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de la población.

Proceso de mejora continua.

El modelo de gestión del Plan de diversidad e inclusión LGTBI está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBI.



Sensibilización de la población.

La sensibilización de la plantilla constituye en el Plan de diversidad e inclusión LGTBI una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia de los graves problemas que encuentran las personas LGTBI.

Respeto a la diversidad.

El Plan de diversidad e inclusión LGTBI parte del reconocimiento de la diversidad y pluralidad de todas las orientaciones sexuales e identidades, y aspira a la visibilización y puesta en valor de este hecho para que la plantilla tome conciencia de su realidad. En este sentido, el Plan trata de ser inclusivo con toda orientación y/o identidad que rompa con el esquema heterosexual cisgénero que impera en la sociedad.

Interseccionalidad para abordar la desigualdad.


Este principio inspirador parte de entender que los diferentes ejes de opresión social se entrelazan en una matriz en el marco de la cual se constituyen individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder.

Transparencia.


Cualquier persona de la empresa podrá tener acceso a la información sobre la implementación del Plan para personas LGTBI.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal




Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en Fundación Personas, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral 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 se aplicará a las trabajadoras y los trabajadores de las empresas subcontratadas por Fundación Personas, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también se aplicará aquellas personas que no forman parte de Fundación Personas pero que se relacionan con ella debido a 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 crean oportunas.

Ámbito territorial



El presente Plan de diversidad e inclusión LGTBI se aplica en los centros de trabajo de Castilla y León. En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBI se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBI será de 4 años desde la fecha de aprobación y firma, del 25 de abril de 2025 al 24 de abril de 2029.

6. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

6.1 Constitución negociadora.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta.

A. Composición

En Reunión del día 6 de marzo de 2025 se creó la Comisión negociadora del Plan LGTBI. Se levanta acta de la reunión celebrada.

De una parte, como representación empresarial:

Nuria Sastre Valles, Directora de RRHH
Antonio Mota Cuente, Delegado de Palencia
Isidro Deza, Delegado de Zamora

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

Inmaculada González García, UGT - Delegada de personal Guardo
Vanessa Arija Reyero, UGT - Comité de empresa Palencia
M^a Del Carmen Ciruelos Gil, UGT - Comité de empresa Palencia
Yolanda Laorden Trujillo, CCOO, Comité de Empresa La Lastrilla, Segovia
Juan Alberto Bonilla Martín, UGT - Comité de Empresa CEE Valladolid
Silvia Maestro Tejero, UGT - Comité de Empresa Valladolid
Oscar Alberto San José García, FSIE Comité de empresa Valladolid
Laura Domínguez Feo, FSIE - Comité de empresa Zamora
Carina Pérez San Gregorio, UGT - Comité de empresa Zamora

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el Plan de diversidad e inclusión LGTBI.

B. Régimen de funcionamiento

En el acta de constitución de la Comisión Negociadora se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la misma donde se incluye:

- Funciones de la Comisión
- Régimen de reuniones
- Elaboración de actas
- Adopción de acuerdos

- Vigencia de la comisión
- Confidencialidad
- Solución extrajudicial de conflictos

6.2 Análisis situacional

Para la elaboración del Plan de diversidad e inclusión LGTBI se ha otorgado especial relevancia a los resultados obtenidos en el análisis situacional, pues mediante la problematización de las diversas cuestiones que afectan a las personas LGTBI, se han podido trazar acciones cuyo objetivo sea, en términos generales, eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida las personas LGTBI.

A. Encuestas

Encuesta a la persona responsable del departamento de Recursos Humanos

En cuanto a la encuesta realizada por la persona responsable de recursos humanos, todos los ítems han sido contestados de manera negativa y además se destaca que tienen previsto implantar medidas el próximo año. Exceptuando que Grupo Fundación Personas dispone de un procedimiento para garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos y la información relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de los empleados. En la política general de protección de datos de Fundación Personas y Grupo Lince, incluye el tratamiento de categorías especiales de datos (datos relativos a la salud y discapacidad, datos relativos a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de la plantilla).

Encuesta a la plantilla

El cuestionario empleado en la fase de diagnóstico se ha dirigido a la plantilla. El objetivo ha sido obtener información sobre las percepciones y opiniones de la plantilla en relación con la diversidad LGTBI con el fin de evaluar sus prácticas actuales e identificar las brechas y oportunidades para elaborar un plan de acción de mejora.

Se ha realizado una primera aproximación a la situación de la empresa a través del análisis de la estructura organizativa vinculada al desarrollo del Plan, del nivel de sensibilización de la organización en relación con la equidad, la inclusión y la diversidad, y de los liderazgos responsables de llevar a cabo el seguimiento del Plan.

Resultados del análisis situacional

La entidad ha dado sus primeros pasos en la creación de una estructura organizativa y de mecanismos que permitan la puesta en marcha de medidas de acción positiva a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación.

Hay personas que se identifican como miembro del colectivo LGBTI.

Hay un pequeño porcentaje de personas que no se siente cómodas hablando de su orientación sexual y/o su identidad de género en la empresa.

Se dan situaciones de comentarios discriminatorios y/o chistes con relación al colectivo LGTBI.

Hay un destacado porcentaje de la plantilla que no conoce las herramientas de protección en el acceso a la entidad a personas del colectivo LGTBI.

Déficit de formación en materia de prevención y actuación ante la discriminación al colectivo LGTBI.

Acciones propuestas

Es preciso establecer un proceso de comunicación de la política y medidas hacia el colectivo LGTBI para que la información llegue al 100% de la plantilla.

Se recomienda diseñar campañas de sensibilización en torno al colectivo LGTBI con el fin de concienciar a la plantilla de su importancia a todos los niveles: personal, social y laboral.

La empresa debe tratar de resolver cualquier consecuencia negativa sobre los derechos humanos que puedan haber causado o a la que hayan contribuido, poniendo en práctica mecanismos de reparación por sí solas (incluso mediante mecanismos de reclamación a nivel operacional) o en conjunción con otros procesos jurídicos.

Aplicar medidas de protección ante situaciones discriminatorias hacia el colectivo LGTBI.

Procedimiento para garantizar la igualdad de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI en los procesos de contratación, desarrollo profesional y promoción.

Formación específica en materia de prevención de discriminación hacia el colectivo LGTBI en el ámbito laboral a toda la plantilla.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

7.1 Reclamación o denuncia de la situación de acoso

A. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la presunta víctima para proseguir el procedimiento, salvo que consten circunstancias que impidan a la presunta víctima mostrar tal conformidad, como amenazas, coacción, etc., o cualquier otra causa vinculada con su discapacidad o situación de vulnerabilidad.
3. Las organizaciones sindicales con representación en Fundación Personas siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
4. Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- B. Fundación Personas proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.
- C. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.
- D. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- E. La imputación de un delito a otra persona a sabiendas de su falsedad o temeridad podrá ser considerado como un delito de calumnias previsto en el artículo 205 del Código Penal y, en su caso, como una falta laboral por transgresión de la buena fe contractual”.

7.2 Principios rectores de los procedimientos

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 alguna persona que le represente o asesore 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 no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas en el 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 intervinientes 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 intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos 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 afectados.

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.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada 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 LGTBI, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

7.3 Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- la persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia
- La víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso
- la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes
- la Dirección de la empresa que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

7.4 Desarrollo 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.

A. Medidas cautelares

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.

B. Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique 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. La comisión designará un asesor/a para tramitar el expediente. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la presunta víctima, 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, a través del asesor/a, 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 asesor/a procederá a entrevistarse en primer lugar con la víctima y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor 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 laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor/a 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 entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la víctima (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 LGTBI.

En cualquier caso, si la persona que denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta,

o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

C. Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no da resultados o denunciante 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 víctima (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 han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).


Una vez recibida la denuncia, la Comisión iniciará 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 actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, 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.


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 el su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento 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 detrimento en sus condiciones laborales.




Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la víctima, (en caso de que no coincidiera 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/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión 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 tienen una duración máxima de quince días hábiles o 20 días naturales.




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.

7.5 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 las personas 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 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.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso,

podieran 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, médicamente 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 exista descalificación profesional debido a prejuicios contra las personas LGTBI (ascendente o descendente)
- Que se hayan empleado medios digitales, redes sociales u otras plataformas tecnológicas para difundir, amplificar o perpetuar conductas de acoso. (CIBERACOSO)
- Que se realicen maniobras de aislamiento social, como la exclusión sistemática o la difusión de rumores maliciosos, que menoscaben la integridad y reputación de la persona afectada.
- Que se empleen tácticas encubiertas o indirectas, como la manipulación de información, con el objetivo de desprestigiar o perjudicar a la víctima.
- Que sea por orden
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.
- Que se manifiesten así mismo otras discriminaciones por razón de sexo, edad, raza, origen, pertenencia a un grupo minoritario o etnia o cualquier otra característica identitaria de la víctima.

8. MEDIDAS DE ACTUACIÓN APROBADAS

OBJETIVO 1		Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y promociones internas			
NÚMERO	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	
M E D I A	1.1	Revisar los mecanismos en el acceso a un puesto de trabajo para evitar exclusión del colectivo LGTBI	Durante toda la vigencia del plan	Mecanismos revisados	Responsable de Recursos Humanos
M E D I A	1.2	Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI	Durante toda la vigencia del plan	Mecanismos revisados	Responsable de Recursos Humanos
OBJETIVO 2		Formar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre la Situación del colectivo LGTB			
Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	
A L T A	2.1	Realización de acciones de formación en inclusión, diversidad sexo-afectiva y de género a las personas componentes de la Comisión y a los encargados de los departamentos para garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en la materia.	Durante los dos primeros años de vigencia	Número de formaciones realizadas	Responsable de Recursos Humanos
M E D I A	2.2	Sensibilización y formación de la plantilla en materia de no discriminación, protección de las personas LGTBI, inclusión y diversidad sexo-afectiva y de género	Durante los dos primeros años de vigencia del plan	Número de formaciones realizadas	Responsable de Recursos Humanos

M E D I A	2.3	Informar a la plantilla de las vías para realizar denuncias sobre cualquier tipo de discriminación o acoso dentro de la empresa	Durante toda la vigencia del plan	Campañas de información realizadas	de Recursos Humanos
-----------------------	-----	---	-----------------------------------	------------------------------------	---------------------

OBJETIVO 3	Consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad de la diversidad LGTBI				
-------------------	---	--	--	--	--

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
----	--------------------	-------	-----------	-------------------

M E D I A	3.1	Divulgación y comunicación del Plan LGTBI aprobado a toda la plantilla y nuevas incorporaciones	Un mes tras la aprobación del Plan	Publicación del Acuerdo de aprobación del Plan en canal de comunicación de la empresa o página web.	Responsable de Recursos Humanos
-----------------------	-----	---	------------------------------------	---	---------------------------------

M E D I A	3.2	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de acciones realizadas con este fin	Responsable de Recursos Humanos
-----------------------	-----	--	---	--	---------------------------------

OBJETIVO 4	Disminuir la discriminación y las violencias hacia el colectivo LGBT				
-------------------	---	--	--	--	--

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
----	--------------------	-------	-----------	-------------------

A L T A	4.1	Realización de campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas (17 de mayo y 28 de Junio especialmente)	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de comunicaciones de las campañas realizadas. Número de interacciones recibidas en las comunicaciones realizadas a través de plataformas virtuales	Responsable de Recursos Humanos
------------------	-----	---	---	--	---------------------------------

A L T A	4.2	Se garantizará a todas las personas trabajadoras diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de personas LGTBI que demandan algún tipo de derecho y número de personas que se les concede	Responsable de Recursos Humanos
A L T A	4.3	Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de personas LGTBI que demandan algún tipo de derecho y número de personas que se les concede	Responsable de Recursos Humanos
A L T A	4.4	Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Convenio colectivo	Responsable de Recursos Humanos
A L T A	4.5	Se integrarán en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras que están recogidas en este plan	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Convenio colectivo	Responsable de Recursos Humanos

9. MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

9.1 Creación de la comisión de seguimiento del Plan LGTBI

Se acuerda que en la primera reunión de la Comisión negociadora del Plan LGTBI se creará la Comisión de seguimiento que velará por el cumplimiento del mismo y ejercerá funciones de seguimiento y evaluación

Funciones

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en el Plan de diversidad e inclusión LGTBI

Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Personas LGTBI: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades. Aprobar las posibles modificaciones del Plan de Plan de Personas LGTBI.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido en el Plan LGTBI.
- Solventar las posibles discrepancias o problemas que pudieran surgir en cualquiera de las fases del Plan de Personas LGTBI aplicación, seguimiento, evaluación o revisión).

Reuniones

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

De cada reunión se redactará un acta que deberá ser aprobada y firmada por todos los miembros.

La Comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Vigencia

La Comisión y su régimen de funcionamiento tendrá la misma vigencia que Plan de diversidad e inclusión LGTBI

9.2 Modificación

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión de Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y aprobadas por mayoría de cada una de las partes.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, el Plan será revisado cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzca un cambio de legislación en la materia que haga necesario adaptar el Plan LGTBI vigente a la nueva normativa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de personas LGTBI.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anejará al Plan de diversidad e inclusión LGTBI.

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan LGTBI

9.3 Evaluación

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género realizará un informe de seguimiento a mitad y otro al final del periodo de ejecución del Plan.

10. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

Este Plan entrará en vigor tras su aprobación en Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género mantendrá su vigencia hasta la aprobación del siguiente.

En Valladolid a 25 de abril de 2025



Nuria Sastre Valles
Directora de RRHH



Antonio Mota Cuente
Delegado de Palencia



Isidro Deza,
Delegado de Zamora



Inmaculada González García
UGT - Delegada de personal Guardo



Vanesa Arijá Reyero,
UGT - Comité de empresa Palencia

M^a Del Carmen Ciruelos Gil
UGT - Comité de empresa Palencia

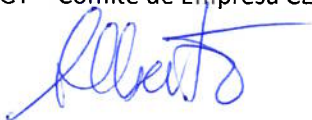


M^a Del Carmen Ciruelos Gil,
UGT - Comité de empresa Palencia



Yolanda Laorden Trujillo
CCOO, Comité de Empresa La Lastrilla, Segovia

Juan Alberto Bonilla Martín,
UGT – Comité de Empresa CEE Valladolid



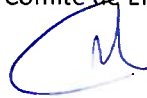
Oscar Alberto San José García,
FSIE Comité de empresa Valladolid



Carina Pérez San Gregorio,
UGT - Comité de empresa Zamora



Silvia Maestro Tejero
UGT- Comité de Empresa Valladolid



Laura Domínguez Feo
FSIE - Comité de empresa Zamora

