

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14074 *Resolución de 27 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, SA (Transfesa), que fue publicado en el BOE de 14 de febrero de 2012 (código de convenio núm. 90005072011981), consistente en la incorporación de un anexo II con el conjunto de medidas planificadas de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ en la empresa, acuerdo que fue suscrito con fecha 24 de abril de 2025 por la Comisión negociadora del citado convenio, compuesta, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y finalmente subsanado mediante acta de 18 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del acuerdo de modificación del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de junio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO II

Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ en Transfesa Logistics, SA

Índice

1. Introducción.
2. Declaración de principios.
3. Marco de referencia. Legislación.
4. Conceptos básicos. Definiciones.
5. Objetivos del plan y principios inspiradores.
6. Ámbito personal, territorial y temporal.
7. Procedimiento para solventar discrepancias de aplicación.
8. Proceso de elaboración del plan:
 - 8.1 Constitución de la comisión.
 - 8.2 Diagnóstico de situación.

9. Procedimiento de actuación:
 - 9.1 Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso y/o violencia del colectivo LGTBI+.
 - 9.2 Procedimiento:
 - A) fase I: Denuncia.
 - B) fase II: Investigación.
 - C) fase III: Resolución.
 - D) fase IV: Tipificación.
 - E) fase V: Seguimiento.
10. Plan de acción. Medidas aprobadas.
11. Régimen disciplinario.
12. Modificación.
13. Anexo I. Modelo denuncia.
14. Anexo II. Glosario de términos.

1. Introducción

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y viene a complementar la Ley 4/2023, de 28 de febrero. El artículo 2.1 del real decreto la ley establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+⁽¹⁾, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

⁽¹⁾ LGTBI+: Siglas de los términos lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual, a las que se añade el signo + para aludir al término querer y el resto de las identidades y orientaciones incluidas, que nos indica que el colectivo sigue en constante crecimiento.

En este sentido, y siendo conscientes Transfesa Logistics, SA (en adelante, «Transfesa» o la «Empresa»), y la representación legal de las personas trabajadoras, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales del colectivo LGTBI+ (en adelante, «LGTBI+» o el «Colectivo», indistintamente) y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de la Empresa están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso o violencia contra las personas integrantes del colectivo LGTBI+, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso o violencia contra cualquier persona trabajadora y, especialmente, contra las personas LGTBI+. Transfesa está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y 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+, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, la Empresa implanta un protocolo de prevención y actuación para la atención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ (en adelante, el «Protocolo»), con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso y/o violencia contra dicho colectivo.

En Transfesa Logistics trabajamos en incorporar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras del colectivo LGTBI+ y en el cumplimiento de lo establecido en el V AENC (V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) relativo a la diversidad y a las personas LGTBI+, con claro propósito de que la sensibilización, la prevención y la actuación son elementos que consolidan un ambiente laboral libre de LGTBI fobia.

Para ello, este Protocolo aúna los siguientes tipos de medidas cuyo objetivo es establecer mecanismos que fijen cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso o violencia contra dicho colectivo:

- a) Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso y/o violencia e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de ello, así como las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso y/o violencia.
- b) Medidas proactivas a procedimentales de actuación frente a situaciones de acoso y/o violencia para dar cauce a las quejas y/o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
- c) Identificación de medidas reactivas frente al acoso y/o violencia:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

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

2. Declaración de principios

El acoso y/o la violencia, son conductas que están totalmente prohibidas en la Empresa y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición a circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso y/o violencia como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, Transfesa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

– La Empresa se compromete a velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso y/o violencia en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.

– Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y/o violencia, así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente Protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

El personal que, perteneciendo al colectivo LGTBI+, se considere objeto de conductas de acoso y/o violencia tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que se detalla más adelante.

3. 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.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12, se alinea con la aprobación de medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

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 gays 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 (artículo 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 (artículo 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 4.1.a) 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 4.1.b).

– 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.

4. Conceptos básicos. 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 personas del colectivo 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/a 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 no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

5. *Objetivos del plan y principios inspiradores*

El objetivo de este Protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, garantizando el derecho a invocar el mismo, salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad y tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este Protocolo vela especialmente por:

a) Fomentar la cultura preventiva del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en la Empresa.

b) Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

c) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ en aras a precisar si en la Empresa se ha producido dicha situación.

d) Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.

e) Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso o violencia.

f) Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso y/o violencia, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

g) Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

Principios inspiradores

Los principios que rigen el presente Protocolo son los siguientes:

a) Confidencialidad y anonimato.

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

De esta forma, a partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre con el que se pueda identificar a las personas afectadas hasta el informe de conclusiones.

b) Diligencia y celeridad.

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

c) 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.

d) Respeto y dignidad a las personas.

Transfesa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de esta.

e) Contradicción.

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento junto para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

f) Restitución de las víctimas.

Si el acoso y/o violencia la situación de violencia se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

g) Protección de datos.

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de datos.

h) Indemnidad frente a represalias.

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la Empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la Empresa con ánimo de venganza será la nulidad de esta.

i) 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.

j) Sensibilización de la plantilla.

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.

k) Transparencia.

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

6. *Ámbito personal, territorial y temporal*

Ámbito personal

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo se aplicarán a las personas que trabajan en Transfesa Distribución Logística, SA, 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 personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por Transfesa Logistics, SA, 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 debe aplicarse a aquellas personas que no forman parte de Transfesa Logistics, SA, 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 prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ se aplica en todos los centros de trabajo de Transfesa Logistics, SA. En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia del Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ estará vinculado a la vigencia del convenio de Empresa de Transfesa y se prorrogará automáticamente con la prórroga de este, salvo denuncia expresa por alguna de las partes legitimadas para la firma del convenio.

7. *Proceso de elaboración del plan*

7.1 Constitución de la Comisión de la Comisión Negociadora.

En Reunión celebrada el día 10 de enero de 2025 se creó la Comisión negociadora del Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+. Se levanta acta de la reunión celebrada.

La comisión estará compuesta:

Por parte de la empresa:

- Juan Ángel Domingo Fernández, HRBP de Administración de Personal.
- Mario Cáceres Perea, HRBP de Relaciones Laborales.

- Patricia García Martínez, Gerente de Selección y Desarrollo.
- Irene Barreales Sánchez, Técnica de Administración de Personal.

Por parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras:

- Iván Hernández Díaz.
- José Ramón Moreno Miguélez.
- Belén Mancebo Cordero.
- Ángel Yagüe González.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+.

7.2 Diagnóstico de situación.

Para la elaboración del Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ se prevé la realización de dos encuestas, al Dpto de Recursos Humanos y la Plantilla, que nos permita tener el diagnóstico de cómo se encuentra la empresa y su personal en esta materia con la finalidad de trazar acciones y medidas dentro del Plan que tengan como objetivo, en términos generales, eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida las personas LGTBI dentro de la organización.

Encuestas:

Encuesta departamento de Recursos Humanos. Encuesta dirigida al Departamento de Recursos Humanos que incluirá a la Dirección de la empresa y los managers de la compañía.

Encuesta a la plantilla. Cuestionario dirigido a la totalidad de la plantilla que hay dado su consentimiento expreso para recibir encuestas. El objetivo es obtener información sobre las percepciones y opiniones de las personas trabajadoras en relación con la igualdad de género, la diversidad LGTBI.

8. Procedimiento para solventar discrepancias de aplicación de las medidas acordadas

Las personas trabajadoras, no sólo de plantilla sino también cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por Transfesa Logistics, SA, que detecten discrepancias en la aplicación de las medidas acordadas en el presente protocolo, podrán solicitar por escrito, a la dirección de correo hh.rr@transfesa.com, que se reúna la Comisión Negociadora constituida en el artículo 7.1 con la finalidad de solventarlas.

La Comisión Negociadora se reunirá en el plazo de quince días laborales para analizar la discrepancia consultada y resolverá en el plazo de un mes desde la presentación del escrito.

La resolución será comunicada a las personas que hubiesen interpuesto la discrepancia.

9. Procedimiento de actuación

9.1 Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso y/o violencia del colectivo LGTBI+.

Se constituirá una Comisión Instructora (la «Comisión») para el tratamiento de las denuncias de acoso y/o violencia contra las personas LGBTI+ como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por tres personas, dos por parte de la Empresa y una por parte de la Representación legal de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

a) Por parte de la Empresa:

Don Juan Ángel Domingo Fernández.
Doña Irene Barreales Sánchez.

b) Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

Don Ángel Yagüe González.
Don Iván Hernández Díaz.

En su ausencia quien la RLPT designe para sustituirle.

No obstante, la participación en la Comisión Instructora de (), como representante legal de las personas trabajadoras, se producirá siempre y cuando la persona en situaciones de acoso y/o violencia del colectivo LGTBI+ no se niegue a ello. En caso de que existiese dicha negativa por parte de la persona acosada, deberá dejarse constancia por escrito y se informará al miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la negativa en cuestión.

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la Comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión o por la propia persona afectada.

Se designará una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, la persona instructora podrá ser alguno de los dos miembros de la Comisión de Investigación que representen a la Empresa o un externo experto en la materia que la Empresa contrate, todo ello en función del grado de complejidad que pudiera tener la investigación o a petición de la persona acosada.

No será necesario tener experiencia previa en materia de acoso para formar parte de la Comisión Instructora. Por tanto, tanto la Empresa como la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán nombrar una persona asesora como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la Empresa.

9.2 Procedimiento.

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

A) Fase I: Denuncia.

La denuncia deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a compliance@transfesa.com, como canal interno de la Empresa, o en la web www.bkms-system.net/grupotransfesa, como canal gestionado por un despacho externo a la compañía.

Se consideran personas legitimadas, a efectos de presentación de la denuncia:

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.
3. Las organizaciones sindicales con representación en Transfesa Logistics S.A 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.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso y/o violencia, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Por parte de la comisión se informará explícitamente, tanto a la víctima del acoso y/o violencia como a la persona denunciada, que tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedara automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinara quién participara en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

B) Fase II: Investigación.

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación. La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 72 horas a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 72 horas, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona

denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejara constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejara constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de veinte días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, practica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

C) Fase III: Resolución.

La Comisión Instructora deberá emitir un informe en el plazo de 15 días hábiles, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

D) Fase IV: Tipificación.

Se considerará como falta grave 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 muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso y/o violencia 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 y/o violencia contra el colectivo LGTBI+, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones para aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas graves y muy graves.

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 y/o violencia contra el colectivo LGTBI+.
- 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.

E) Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará 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 y/o acciones aprobadas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

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.

F) 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 a 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 dispone de dos días laborables para 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 de Igualdad.

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.

10. Medidas de actuación aprobadas

	Objetivo	Medida	KPI	Temporalidad	Departamento responsable
CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.	OBJETIVO 1.	Asegurar la igualdad en el acceso al puesto de trabajo.	Número de procesos con personal del colectivo.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
ACCESO AL EMPLEO.	OBJETIVO 1.	Establecer acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas del colectivo LGTBI+ y, específicamente, de personas TRANS.	Número de centros con que se colabora.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.

	Objetivo	Medida	KPI	Temporalidad	Departamento responsable
CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	OBJETIVO 1.	Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo; etc.	Actualización del procedimiento.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.	OBJETIVO 1.	Realizar encuesta entre la plantilla para ver la realidad de la empresa en la materia.	N.º de personas encuestadas.	Primer trimestre de vigencia del Protocolo.	Dpto. Desarrollo, Dpto. de Administración, RLPT.
	OBJETIVO 2.	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 (incluido el COEX) para garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en la materia.	N.º personas formadas. Informar del cumplimiento del protocolo dos veces al año en los INFOCOEX.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
	OBJETIVO 3.	Sensibilización y formación de plantilla en materia de no discriminación incidiendo en compañeros.	N.º personas formadas.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
	OBJETIVO 4.	Búsqueda de figuras representativas e impulsoras del protocolo LGTBI entre la totalidad de la plantilla.	N.º personas embajadoras.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
	OBJETIVO 5.	Mejorar y reforzar la comunicación de las campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas: 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia) y 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI).	N.º de campañas realizadas.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Comunicación.
	OBJETIVO 6.	Divulgación y comunicación del Plan LGTBI a través de trípticos realizados (con los embajadores). 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.	N.º trípticos repartidos por centro.	Durante toda la vigencia del plan.	RLPT, Dpto. de Desarrollo, Administración y Comunicación.

	Objetivo	Medida	KPI	Temporalidad	Departamento responsable
ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.	OBJETIVO 1.	Reconocimiento de correo electrónico con la identidad de la persona.	N.º personas que lo soliciten.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo, Dpto. de Administración, Dpto. DSI.
	OBJETIVO 2.	Garantizar la seguridad de las personas transgénero al inicio y durante el proceso de afirmación de género en momentos de mayor vulnerabilidad garantizando su seguridad y su salud.	N.º personas protegidas.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Administración, Dpto. RRLL, RLPT.
	OBJETIVO 3.	Se velará por no discriminar a las personas trans en los reconocimientos médicos teniendo en cuenta su condición y necesidades personales.	N.º de reconocimientos médicos realizados a las personas del colectivo.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. PRL.
PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.	OBJETIVO 1.	40 horas anuales de libre disposición a personas transgénero para asistir a consultas médicas y psicológicas relacionadas con la afirmación de género y tratamientos hormonales. Extensible a parientes de primer grado de consanguinidad.	N.º personas que lo soliciten.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Administración.
	OBJETIVO 2.	Permisos, por el tiempo indispensable, para asistir a trámites administrativos para realizar cambios propios o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad que se encuentren dentro del colectivo LGTBI+ y relacionados con temas específicos del colectivo y no generales del resto de personas trabajadoras.	N.º personas que hayan solicitado el permiso.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Administración.
	OBJETIVO 3.	Reconocimiento de los mismos derechos a las personas trabajadoras que sean parejas de hecho inscritas en el Registro Civil de parejas de Hecho que parejas de derecho.		Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Administración.

11. Régimen disciplinario

Serán causa de sanción las infracciones que actúen frente a comportamientos que atentan contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

Régimen de faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora de la empresa se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves: Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra el colectivo LGTBI+.

Faltas graves: Tendrán esta consideración de faltas graves las faltas leves que, además:

- Reiteren en el tiempo un hecho punible.
- Prolonguen los efectos en el tiempo más de un mes.
- Perjudique el ascenso o promoción de la persona agredida.
- La persona agresora abuse de su posición jerárquica para realizar una falta leve.
- La inacción de una persona que tiene que actuar frente a una falta leve.
- La denigración, ridiculización o humillación de personas del colectivo o de sus familiares.
- Chistes, burlas, que ridiculicen el sexo, el origen racial, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y la expresión o identidad de género.

Faltas muy graves:

- Creación de ambientes hostiles a la diversidad de orientación sexual.
- Actitudes, acciones, manifestaciones, burlas, expresiones y comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a personas del colectivo LGTBI+.
- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+ o sus familiares.
- El hostigamiento, chantaje o coacción bajo la amenaza de revelar que una persona pertenece al colectivo LGTBI+.
- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+.
- Divulgación de imágenes o videos que contengan mensajes xenófobos o que atenten contra la intimidad de las personas.

Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos contenidos en el presente protocolo. Las faltas serán comunicadas a la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas son las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación escrita.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta un máximo de diez días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes o despido disciplinario.

Exceptuando la sanción de despido disciplinario, todas las sanciones, independientemente de su graduación, supondrán que la persona infractora tenga que realizar formación de reciclaje en materia de en inclusión, diversidad sexoafectiva y de género.

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días de la fecha en que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de su comisión, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta y, en todo caso, todas ellas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

12. Modificación, seguimiento y evaluación del plan

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 de este.
- 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 de Igualdad 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 anexará 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.

13. ANEXO I

Modelo de queja o denuncia de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual contra las personas LGTBI+

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/NIE:
Puesto:
Tipo contrato/vinculación laboral: Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto: Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Prueba testifical y/o documental

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y/o violencia (INDICAR SI ES ACOSO Y/O VIOLENCIA) por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual contra las personas LGTBI+ frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

14. ANEXO II

Glosario

A efectos informativos, el artículo 3 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+, la cual tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI+), así como de sus familias, establece las siguientes definiciones a los efectos de dicha norma:

a) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

b) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

d) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

e) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

f) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

g) **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.

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

i) **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

j) **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de

edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

k) **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

l) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

m) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.