

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

25487 *Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Hewlett Packard Customer Delivery Services, SL.*

Visto el acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de la empresa Hewlett Packard Customer Delivery Services, SL (Código de Convenio número 90008802011994), que fue publicado en «Boletín Oficial del Estado» el 19 de abril de 2016, mediante el que se aprueba la adecuación del citado convenio al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y que ha sido suscrito con fecha 17 de septiembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y ha sido finalmente subsanado en fecha 18 de noviembre 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del II Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 noviembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ INTERCENTROS

Fecha: 18 de noviembre de 2025.

Lugar: Remoto.

Asunto: Texto de protocolo LGTBI para publicación.

REUNIDOS

18 de noviembre de 2025.

Por el Comité Intercentros:

- Israel Hernández Rueda, Presidente (remoto).
- Miguel Ángel Marqués Pozo, Secretario (remoto).
- Rubén Nuñez Romero (remoto).
- Milagros López Pérez (remoto).
- Pedro García López (remoto).

- Belén Igual de Castro (remoto).
- Miguel Ángel Romero (remoto).
- Juan Manuel López Díaz (remoto).
- Ángel Hermida Hermida (remoto).
- Luis Pérez Arias (representado).
- Santiago Mejías López (representado).
- Javier Herrero Valle (representado).

Por la empresa:

- Juan Luis Moreno (presencial).
- Concepción Sáez (presencial).
- Adriana Fortuny (presencial).
- Salma Ahouari Al-lal (remoto).

Las partes declaran válidamente constituida la reunión entre el Comité Intercentros y la empresa y con capacidad para adoptar válidamente los siguientes

ACUERDOS

Primero. *Composición del Comité Intercentros de la empresa.*

En virtud de las últimas modificaciones, las partes dejan constancia de la composición actual y cargos del Comité Intercentros para su comunicación a la Dirección General de Trabajo a los efectos del depósito y publicación de los acuerdos pendientes:

- Israel Hernández Rueda (Presidente).
- Miguel Ángel Marqués Pozo (Secretario).
- Rubén Nuñez Romero.
- Milagros López Pérez.
- Luis Pérez Arias.
- Santiago Mejías López.
- Pedro García López.
- Belén Igual de Castro.
- Javier Herrero Valle.
- Miguel Ángel Romero.
- Juan Manuel López Díaz.
- Ángel Hermida Hermida.

Segundo. *Delegación de firmas.*

Las partes acuerdan que los miembros del Comité Intercentros puedan delegar en el presidente del Comité Intercentros la firma de este Acta y de sus apéndices mediante escrito al efecto.

Tercero. *Aprobación, depósito y publicación del plan de medidas LGTBI y protocolo frente al acoso discriminatorio.*

De conformidad con el requerimiento de 7 de noviembre de 2025 de la Dirección General de Trabajo y a los efectos de su presentación ante las autoridades laborales para su depósito e inscripción, las partes acuerdan que el Plan de medidas LGTBI y protocolo contra el Acoso Discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género de Hewlett-Packard Customer Delivery Services, SL (el Protocolo) aprobado mediante acta de 17 de septiembre de 2025 se modifique según redacción actualizada incluida en el apéndice I a este acta.

Asimismo, se deja constancia de que el Protocolo constituye un anexo al II Convenio colectivo de empresa de Hewlett-Packard Customer Delivery Services, SL.

Sin otro particular, se firma esta acta en prueba de conformidad con su contenido en la fecha arriba indicada.

Por parte de la empresa:

- Juan Luis Moreno Fontela.
- Concepción Sáez.
- Adriana Fortuny.
- Salma Ahouari Al-lal.

Por parte de la representación legal de los trabajadores:

- Israel Hernández Rueda.
- Miguel Ángel Marqués.
- Pedro María López.
- Juan Manuel López Díaz.
- Miguel Ángel Romero.
- Milagros López Pérez.
- Ángel Hermida.
- Javier Herrero.
- Belén Igual.
- Santiago Mejías.
- Luis Arias Pérez.
- Rubén Núñez.

«APÉNDICE I

Redacción actualizada del Plan de medidas LGTBI y protocolo contra el Acoso Discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género de Hewlett-Packard Customer Delivery Services, SL

1. Partes

Con carácter previo a su aprobación, el borrador de este Plan de medidas LGTBI y protocolo contra el Acoso Discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género de Hewlett-Packard Customer Delivery Services, SL (conjuntamente, el Plan o el Protocolo) ha sido elaborado en el seno de la Comisión LGTBI+ de Hewlett-Packard Customer Delivery Services, SL (CDS o la Empresa).

A los efectos de su negociación final y aprobación, en virtud del artículo 51 del II Convenio colectivo de empresa de CDS, el Comité Intercentros tiene, entre otras, la atribución de “[d]enunciar, negociar y firmar convenios colectivos que afecten a la totalidad de la Empresa, o adoptar cualquier otro acuerdo que pudiera afectar a todos los trabajadores de CDS”.

En la medida que, conforme al artículo 8 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, el Protocolo tiene consideración de modificación del convenio de empresa, y es tanto aprobado por el Comité Intercentros y la Empresa.

2. Objetivo del plan

Establecer la metodología y el plan de acción para garantizar la implementación efectiva de las medidas acordadas para cumplir con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, promoviendo la igualdad real y efectiva de las

personas LGBTI, en el ámbito laboral. Estas medidas deberán erradicar cualquier forma de discriminación y violencia, asegurando que las personas LGBTI, con especial foco en las personas trans, puedan vivir con plena libertad su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. El plan debe alinearse con los valores corporativos de inclusión y respeto a la diversidad, integrando procedimientos claros que eliminen las brechas históricas y protejan sus derechos laborales, garantizando que puedan desarrollarse profesionalmente sin discriminación, violencia u obstáculos.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Medidas para la Inclusión de personas LGBTI es de aplicación para todas las personas que trabajen en la Compañía. Se entiende, por consiguiente, que engloba a la totalidad de la plantilla, sea cual sea la modalidad o forma de contratación y para el personal de plantilla tanto fija como discontinua.

El presente Plan de Medidas para la Inclusión de personas LGBTI es de aplicación para todos y cada uno de sus centros actuales y futuros, en comunidades y territorios del estado español.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entrará en vigor en el momento de su firma y permanecerá en efecto hasta que se realice una nueva modificación o reemplazo del Convenio colectivo de Hewlett-Packard Customer Delivery Services, SL.

4. Resolución de conflictos

El procedimiento de resolución de conflictos está definido en el Protocolo contra el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de Hewlett-Packard Customer Delivery Services.

5. Contexto

a) Situación de las empresas LGBTI en los espacios laborales.

España es reconocida internacionalmente como un país avanzado en derechos LGBTI, pero la igualdad legal no siempre se traduce en inclusión real en el ámbito laboral. Persisten discriminaciones, tanto explícitas como implícitas, que afectan el bienestar y las oportunidades profesionales de las personas LGBTI.

Aún existen dificultades en el acceso al empleo y barreras dentro del espacio de trabajo. Según UGT (2023), un 75 % de las personas gays, lesbianas y bisexuales consideran que su orientación sexual supone un obstáculo para encontrar trabajo, cifra que asciende al 83 % en el caso de personas trans y no binarias. Además, solo el 38 % de las personas LGBTI están completamente fuera del armario en sus empleos por miedo a la discriminación.

Las personas trans, en particular, enfrentan mayores obstáculos y precariedad laboral. Un 62 % de ellas afirma no contar con apoyo en su entorno de trabajo durante su transición de género.

Para garantizar un entorno de trabajo inclusivo, es clave que las empresas promuevan una cultura de respeto y visibilidad. La sensibilización y la formación en diversidad son herramientas fundamentales para derribar estereotipos y construir espacios laborales seguros para todas las personas.

Aunque España ha progresado, la realidad internacional es diversa y, en muchos países, los derechos LGBTI aún no están garantizados. Actualmente, 61 países criminalizan la homosexualidad y en 12 de ellos puede castigarse con la pena de muerte. Es esencial que las empresas con presencia global adopten políticas que protejan a sus empleados LGBTI en cualquier contexto.

La inclusión laboral es un compromiso continuo que requiere acciones concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el entorno profesional.

b) Situación de las personas LGBTI en la empresa.

En CDS optamos por unos objetivos generales y estratégicos que son los siguientes:

Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas, garantizando la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en la empresa.

Integrar la perspectiva de género y diversidad en la gestión de la empresa en todas las áreas de actuación, especialmente en el ámbito de RRHH, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso con las personas LGBTI.

Facilitar, en la medida de nuestras posibilidades, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas de la plantilla, considerando las necesidades específicas de las personas LGBTI.

Definir, medir y estipular acciones y medidas de seguimiento para mejorar la salud laboral de todas las personas de la empresa, incluyendo la atención a necesidades específicas del colectivo LGBTI.

Tolerancia 0 con cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, garantizando la implementación inmediata de medidas correctivas y de protección ante cualquier vulneración de derechos.

Integrar la plena igualdad desde un enfoque interseccional, asegurando que la diversidad sea un valor esencial en nuestra cultura empresarial.

6. Medidas planificadas

6.1 Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Objetivos:

Crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGBTI.

N.º	Medidas
1	Incluir cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en los convenios colectivos o acuerdos de empresa.
2	Política de Diversidad e Inclusión con mención explícita a la diversidad LGBTI.
3	Declaración de compromiso por parte de la Alta Dirección para el cumplimiento de la estrategia.
4	Crear o apoyarse en un órgano/comité de diversidad inclusivo con la comunidad LGBTI o una figura sponsor de diversidad LGBTI.
5	Adhesión o firma de alguna declaración o documento de organismos que trabajan estas temáticas.

6.2 Acceso al empleo.

Objetivos:

Garantizar procesos de selección basados en criterios objetivos de formación y competencias, eliminando cualquier sesgo por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Formar a las personas responsables de la selección para prevenir estereotipos y asegurar evaluaciones justas e inclusivas.

N.º	Medidas
1	Formación a las personas que participan en los procesos de selección.
2	Definición de criterios de selección y contratación que erradiquen sesgos y actos discriminatorios en el proceso y fomenten el respeto e inclusión del talento diverso.
3	Comunicar de manera inclusiva las ofertas laborales.

6.3 Clasificación y promoción profesional.

Objetivos:

Regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGBTI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

N.º	Medidas
1	Definición de criterios inclusivos para la clasificación, promoción y ascenso profesional.
2	Formación a personas, equipos y líderes con responsabilidad en la toma de decisiones, con relación a las promociones de personas trabajadoras.

6.4 Formación, sensibilización y lenguaje.

Objetivos:

Difundir las medidas LGBTI establecidas en los convenios o acuerdos de empresa, asegurando su conocimiento y aplicación.

Sensibilizar sobre diversidad sexual, familiar y de género, basándonos en la Ley 4/2023.

Informar y aplicar el protocolo de acompañamiento a personas trans en el empleo, si está disponible.

Garantizar la difusión y cumplimiento del protocolo de prevención y actuación ante el acoso o violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género.

N.º	Medidas
1	Formación sobre los derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral a toda la plantilla, que cubra los contenidos previstos en la ley.
2	Formación específica para Alta dirección.
3	Formación a equipo de comunicaciones.
4	Guías para uso de lenguaje inclusivo y respetuoso con las personas LGBTI.
5	Celebración de efemérides.

6.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Objetivos:

Fomentar la diversidad en nuestras plantillas para crear un entorno laboral inclusivo y seguro. Para ello, garantizaremos la protección frente a

comportamientos LGBTIfóbicos, reforzando los protocolos de prevención y actuación ante el acoso y la violencia en el trabajo.

N.º	Medidas
1	Protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que garantice la protección contra comportamientos LGBTIfóbicos.
2	Plan de comunicaciones internas inclusivas, con foco en la comunidad LGBTI.

6.6 Permisos y beneficios sociales.

Objetivos:

Garantizar la igualdad de derechos para familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGBTI, asegurando el acceso a permisos y beneficios sin discriminación.

Asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten en igualdad de condiciones de los permisos establecidos en convenios o acuerdos colectivos.

Prestar especial atención a las necesidades de las personas trans en el acceso a permisos para consultas médicas o trámites legales.

N.º	Medidas
1	Revisión y ajuste de beneficios corporativos, garantizando el acceso y asegurando que sean los mismos que para el resto de lxs trabajadorxs.
2	Protocolo de transición de género que establezca y visibilice los beneficios específicos y ayudas para este colectivo en dicho proceso.

6.7 Régimen disciplinario.

Objetivos:

Incluir en el régimen disciplinario de los convenios colectivos sanciones por conductas que vulneren la libertad sexual, orientación e identidad sexual y expresión de género de las personas trabajadoras.

N.º	Medidas
1	Incorporación de infracciones y sanciones por comportamientos LGBTIfóbicos en el régimen disciplinario.
2	Difusión del régimen disciplinario previsto en la empresa para comportamiento LGBTIfóbicos.
3	Revisar, ajustar y dar a conocer los canales de denuncia por comportamientos LGBTIfóbicos, estableciendo indicadores de seguimiento.

7. Seguimiento de las medidas planificadas

La elaboración de este Plan de Medidas para la Inclusión de personas LGBTI ha sido negociada y acordada por unanimidad en la Comisión de Negociación del Plan de Medidas para la Inclusión de personas LGBTI, formada por representación de representantes de la Dirección de la empresa, por una parte, y de representantes del Comité de Empresa-Comité Intercentros-Delegados/as por otra de manera paritaria y equilibrada.

Una vez aprobado el plan de medidas, se ha creado una Comisión de Seguimiento que será la encargada de implantar, realizar el seguimiento y evaluar sus resultados. Dicha Comisión de Seguimiento estará formada por los mismos

integrantes, y en su defecto, por los suplentes que cada parte designe si existe alguna baja definitiva.

Para ello, la Comisión de Seguimiento tendrá las reuniones ordinarias trimestralmente una vez comience a implantarse el Plan de Medidas para la Inclusión de personas LGBTI. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes. Se estipularán reuniones extraordinarias en función de las posibles contingencias.

De dichas reuniones se levantará un acta, en el que queda reflejado el estado de avance de cada acción y posibles acciones correctoras.

8. Protocolo contra el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Declaración de principios.*

Todas las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como al libre desarrollo de su personalidad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En Hewlett-Packard Customer Delivery Services, SL (la “Empresa” o la “Compañía”), estamos comprometidos con la creación de un entorno laboral libre de cualquier forma de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, donde todas las personas trabajadoras puedan desarrollar su actividad en un ambiente de respeto, igualdad y dignidad. Con el objetivo de garantizar un espacio seguro y justo para todas las personas trabajadoras de la empresa, hemos elaborado este Protocolo contra el Acoso Discriminatorio por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género o Expresión de Género (el “Protocolo”) que establece las bases para prevenir, detectar y actuar ante cualquier situación de acoso, asegurando el respeto a los derechos y la integridad de todas las personas involucradas.

La Empresa se compromete a garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, adoptando medidas de prevención, sensibilización e información claras y accesibles para todas las personas trabajadoras. Se velará por la confidencialidad y el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas, asegurando que cualquier denuncia sea tratada con el máximo respeto y discreción. Se dará un trato imparcial a todas las partes implicadas, permitiendo una audiencia justa. Al mismo tiempo, se garantizará el principio de presunción de inocencia de la persona presuntamente acosadora, y se actuará con diligencia y celeridad en la tramitación de los procedimientos, para que todos los casos se resuelvan de manera justa y en un plazo razonable.

La Empresa también prohíbe expresamente cualquier tipo de represalia hacia la persona que presente una denuncia, así como hacia aquellos que, de alguna forma, colaboren en el proceso de denuncia o brinden apoyo a la víctima. Asimismo, se garantizará la protección de los derechos laborales y sociales de las personas que sufran acoso, sin que su situación afecte a su estabilidad laboral o desarrollo profesional. En este sentido, la Dirección de la empresa, en base a lo dispuesto en nuestra Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores, tiene el

deber de garantizar que tales derechos sean respetados asegurándose de adoptar las medidas necesarias al respecto. Es por ello que la Compañía se compromete a proporcionar a todas las personas que trabajan en ella o interactúan con ella un ambiente de trabajo libre de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Por todo ello, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos ningún tipo de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en la Empresa incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo respetuosos con los derechos mencionados.

Artículo 2. *Objeto.*

El contenido del presente Protocolo persigue:

Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Facilitar que las personas trabajadoras puedan identificar cualquier situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Establecer un procedimiento de actuación (Protocolo) que permita investigar y, en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Garantizar un entorno laboral inclusivo.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

El contenido del presente documento deberá observarse por todas las personas trabajadoras de la Empresa, así como el personal de contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETT's y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

En aquellos supuestos en que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera del poder de dirección de la Empresa, esta se deberá dirigir a la empresa competente con objeto de poner en conocimiento la situación para que esta tome las medidas pertinentes.

Esta política es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y eventos sociales que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellas.

Artículo 4. *Normativa de referencia y definiciones.*

4.1 Normativa.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento

para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores reconoce de manera específica en el artículo 4.2.e) el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

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 establece en su artículo. 3 que se entiende por 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.

En su artículo. 15 relativo a la Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas señala la obligación en aquellas empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

La misma ley en su artículo 79.4.a) considera infracción administrativa muy grave el acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

4.2 Definiciones.

Acoso discriminatorio.

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 crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Asesor/a de investigaciones.

Es la persona designada por la Oficina de Ética y Cumplimiento de la Empresa (ECO "Ethics and Compliance Office" por sus siglas en inglés) formada en materia de género para conocer las denuncias en materia de Igualdad con relación al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y analizar las mismas.

En este caso será: Ángela Uría, como delegado de prevención de delitos de la Empresa.

Mediador/a.

Es la persona designada por la Dirección de Recursos Humanos formada en materia de igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI para conocer las denuncias en relación con el protocolo de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y analizar las mismas.

En este caso será: Adriana Fortuny Martín.

El/la Agente de Igualdad.

Es la persona designada por la Representación Legal de los Trabajadores formada en materia de igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI para conocer las denuncias en relación con el protocolo de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y analizar las mismas.

En este caso será: Milagros López Pérez.

La Comisión Instructora.

La Comisión Instructora está formada por el Mediador, el/la Asesor/a de investigaciones y el/la Agente de Igualdad para conocer las denuncias y analizar las mismas.

Acosado/a.

La persona que presuntamente ha sido víctima de una situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dentro de la Compañía.

Acosador/a.

Es la persona que presuntamente realiza acciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dentro de la Compañía.

Comisión Paritaria de Igualdad.

Es la comisión compuesta por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores en igualdad de número para realizar el seguimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Comité de Asesoramiento.

Es el comité que puede ser creado para apoyo técnico en los supuestos de acoso si lo considera necesario la Comisión Instructora.

Comité de Seguridad y Salud de Prevención de Riesgos Laborales.

Es el comité compuesto por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores para promover y velar por la mejora continua de la seguridad y la salud en el entorno laboral.

Discriminación directa.

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta.

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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.

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.

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.

Identidad sexual.

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

Expresión de género.

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans.

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

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.

CAPÍTULO II

Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Fase de denuncia: Presentación de denuncia.

Si una persona trabajadora de la Compañía estima estar padeciendo, por parte de sus compañeros/as y/o superiores jerárquicos, una situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y considera que el hecho de comunicar, a quien origina esta situación, su disconformidad con la misma no va a solucionar el conflicto, podrá dirigirse de forma verbal o escrita a las personas que desempeñen las funciones de Asesor de Investigaciones, Mediador o Agente de Igualdad e iniciarán juntos el procedimiento. La cuenta de correo electrónico para la recepción de las denuncias por escrito será la siguiente: corporate.compliance.hpe@hpe.com.

Cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras también podrá dirigirse a cualquiera de los anteriores, verbalmente o a través del correo indicado. Asimismo, los superiores jerárquicos estarán atentos a posibles situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género respecto a sus subordinados, informando sobre cualquier conducta reproachable a Recursos Humanos y/o a los cargos mencionados anteriormente. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se recabará su testimonio, pero no obstante no será necesario su consentimiento para iniciar las actuaciones del protocolo.

Cualquiera de las personas que desempeñen las funciones indicadas y que tengan conocimiento de una denuncia tendrán la obligación de informar a las otras con objeto de analizar conjuntamente la situación y para que, en su caso, puedan adoptarse a la mayor brevedad posible, las medidas que fueren necesarias.

Procedimiento:

Podemos distinguir dos procedimientos de actuaciones en materia de acoso:

Procedimiento informal.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema sin la apertura de un procedimiento formal completo; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione la situación.

En los supuestos en que las actuaciones de acoso no revistan la gravedad suficiente para la apertura de un procedimiento formal en esta materia por tratarse de situaciones leves, y siempre que la persona trabajadora afectada esté de acuerdo, las personas que desempeñen las funciones de Asesor de Investigaciones, Mediador de la empresa y Agente de Igualdad iniciarán un procedimiento confidencial y rápido de confirmación, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que puedan ser constitutivos de Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, entrará en contacto de forma confidencial con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podrá incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, el/la Mediador/a y el/la Agente de Igualdad se limitarán exclusivamente a transmitir la denuncia y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de diez días laborables; en principio el/la Mediador/a y el/la Agente de Igualdad deberán partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y el anonimato y dignidad de las personas; a tal efecto, para la identificación de las partes afectadas en toda la documentación y comunicaciones, y al inicio de este les serán asignados códigos numéricos.

En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todas las personas intervinientes estarán obligadas a guardar absoluta confidencialidad y reserva para salvaguardar la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas.

Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso. A este efecto se propondrán las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima con el fin de evitar el contacto de las personas afectadas y sin causar perjuicio de la persona denunciante.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal (en el que se tendrán en cuenta las acciones realizadas en el procedimiento informal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima).

Del resultado del procedimiento informal se comunicará de inmediato y de forma anónima, a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Seguridad y Salud de Prevención de Riesgos Laborales.

Procedimiento formal.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas en el procedimiento informal, se seguirá el siguiente proceso:

Presentación de denuncia:

Presentación de denuncia: la persona trabajadora podrá dirigirse a las personas que desempeñen las funciones de Asesor de Investigaciones, Mediador o Agente de Igualdad, en persona o a través de la dirección de correo electrónico corporate.compliance.hpe@hpe.com para presentar una denuncia por acoso grave, muy grave o reiterado. Una vez recibida la denuncia, se creará la Comisión Instructora y se valorará conjuntamente el contenido de la denuncia dando audiencia a la persona afectada, entendiéndose por ello la destinataria de la conducta denunciada, con objeto de proceder a formalizar un escrito, con fecha y firma, detallando aquellos hechos que, a juicio de la persona afectada, constituyan una situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Presentación de denuncia por persona distinta a la persona afectada: Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente a las personas y por los medios indicados en el párrafo anterior. En tal caso se procederá igualmente la Comisión Instructora para valorar conjuntamente el contenido de la denuncia dando audiencia a la persona afectada

con objeto, en su caso, y siempre con consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo, de proceder a formalizar un escrito, con fecha y firma, detallando aquellos hechos que, a juicio de la persona afectada, constituyan una situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En caso de que se denuncie, la existencia de una situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género sin que en la misma se haga constar de forma expresa el nombre de la persona acusada, sino que se denuncie la existencia de dicha práctica en un departamento concreto, las personas que desempeñen las funciones de Asesor de Investigaciones, Mediador y Agente de Igualdad realizarán una investigación de la denuncia para determinar si es necesario poner en conocimiento el protocolo en esta materia e informarán a los/las Delegados/as y departamento de Prevención.

Confidencialidad durante el proceso:

Cualquier persona involucrada en el proceso, en particular las personas que desempeñen las funciones de Asesor de Investigaciones, Mediador o Agente de Igualdad, deberán garantizar el tratamiento con la máxima diligencia y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Fase de investigación y actuación.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora analizará su contenido y escuchará con atención aquellos detalles que sean narrados por la persona acosada.

Si fuese posible y la situación lo aconsejase, la Comisión Instructora deberá citar a aquellas personas trabajadoras que, como compañeros y compañeras de trabajo y, en su caso, testigos de la presunta situación de acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, la Comisión Instructora, salvo que las circunstancias del caso lo desaconsejen, citará a la presunta persona acosadora para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga. Se le dará audiencia en presencia o no de la víctima, a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

La Comisión Instructora utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite, con el fin de valorar si los comportamientos del presunto acosador son constitutivos o no de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Finalmente, la Comisión Instructora concluirá su fase de investigación con la elaboración de un informe en el que se recojan todas las actuaciones practicadas desde que tuvo lugar la denuncia por parte de la persona presuntamente acosada que será elevado a la Dirección de Recursos Humanos. Dicho informe deberá ser

realizado en el plazo de 15 días laborables desde el inicio de la investigación y mantendrá el anonimato de las personas implicadas. Este Informe vinculante debe incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, metodología empleada en el procedimiento, la valoración del caso (constatar los indicios de acoso y proceder a la apertura del expediente sancionador o bien para no apreciar indicios de acoso), el resultado de la investigación y medidas cautelares o preventivas, si procede.

Del resultado del procedimiento formal se comunicará, de forma totalmente anónima, de inmediato a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Seguridad y Salud de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de Recursos Humanos comunicará a la Comisión Instructora en el plazo de diez días laborables a la recepción del informe de la Comisión su decisión sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicarán las conclusiones alcanzadas junto con las propuestas de las medidas de adopción. La Comisión dará traslado a la persona objeto del acoso ya la persona denunciada para que, en un plazo de cinco días laborables, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

La Comisión Instructora dará traslado de las alegaciones a la Dirección de Recursos Humanos en un plazo de cinco días laborables.

La Dirección de Recursos Humanos en un plazo de diez días laborables notificará a la Comisión su decisión.

Procedimiento disciplinario:

Dirección de Recursos Humanos:

La Dirección de Recursos Humanos se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente a la persona que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de conformidad con las sanciones establecidas por la normativa aplicable y el convenio colectivo de empresa, y según indicado en los apartados siguientes.

Asimismo, en caso de demostrarse que una queja, por parte de una persona que manifiesta ser acosado/a, es maliciosa y falsa, podrá imponerse, a la persona que la hubiere realizado, la sanción que se considere adecuada igualmente según la normativa y el convenio de empresa.

En consecuencia, se deja constancia de que el incumplimiento de las normas del presente Código constituye una violación de las obligaciones del equipo Directivo y la plantilla. La Dirección de Recursos Humanos podrá adoptar las medidas disciplinarias que se consideren oportunas.

Se garantizará que no se producirán represalias contra las personas que de buena fe y sin falsedad maliciosa denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceros. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, esta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Por tanto, la Dirección de Recursos Humanos podrá adoptar las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

Tipificación de faltas:

Serán consideradas como muy graves las siguientes faltas:

El acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, es decir, 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 atacar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial firme condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como graves las siguientes faltas:

Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

La impartición de órdenes vejatorias.

Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

La orden de aislar e incomunicar a una persona.

Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán leves las siguientes faltas:

Observaciones desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto.

Uso de imágenes inadecuadas por su contenido o contexto en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. también se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes, aunque no siempre serán por sí solas suficientes para descartar la existencia de incumplimiento:

No tener anotada sanción alguna en su expediente.

Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

Sanciones:

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación por escrito.

Faltas graves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Faltas muy graves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días; despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones y percepciones equivocadas de la situación provocada podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente con base en el derecho fundamental de «tutela judicial efectiva».

Nombramiento opcional del Comité de Asesoramiento:

Si la Comisión Instructora lo considera necesario se procederá a formar un Comité de Asesoramiento con el objetivo de ayudar a la toma de decisión y que tendrá la siguiente composición:

Dos personas, que tengan la condición de Asesores confidenciales y que no hayan participado ninguno de ellos en la tramitación del expediente.

Un o una representante de los delegados de Prevención correspondiente al centro de trabajo al que pertenezca la persona trabajadora.

Una persona experta en materia de igualdad y acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género designado/a al efecto por la Dirección de Recursos Humanos.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la distancia del parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el procedimiento.

Las personas involucradas en el proceso (acosado/acosadora) quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la comisión Instructora de Igualdad.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas pudiendo ser sancionado en caso contrario.

CAPÍTULO III

Cuestiones generales

Contenido del informe de conclusiones-recomendaciones.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta.

Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones elaborado por la Comisión Instructora.

Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.

Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas (incluyendo las propuestas que estime oportunas, y las establecidas en este punto del Protocolo, así como la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la víctima, en su caso).

Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Deber de sigilo.

Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento.

Protección del derecho a la intimidad.

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que han formado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

Divulgación del Protocolo contra el Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La Dirección de la Compañía a se compromete a que todas las personas trabajadoras conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación.

Evaluación y seguimiento.

La Comisión Instructora llevará el control de las denuncias presentadas y de las que se presentarán a la dirección y a la Comisión de Igualdad.

ANEXOS

a) Glosario diversidad LGBTI:

Asexual: orientación sexual de las personas que carecen de interés sexual. Estas, pueden experimentar atracción de otros tipos; como la romántica, intelectual u otra. Si carecen de atracción romántica, se denominan personas arrománticas.

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.

Bisexual: persona que siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos o géneros, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. El término bisexual o «bi+» suele utilizarse como un término paraguas que recoge todas las orientaciones no monosexuales (atracción sexual, física, afectiva u otra hacia un solo sexo o género), como por ejemplo la pansexualidad, polisexualidad, etc.

Cisgénero: persona cuya identidad de género coincide con el sexo que se le asignó al nacer.

Discriminación: tratamiento desigual o injusto que puede basarse en una variedad de motivos, como edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual,

identidad de género, expresión de género y/o características sexuales (ver tipos de discriminación).

Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad de género a través de su comportamiento, vestimenta, forma de actuar o interaccionar, etc. Esta no tiene obligación de cumplir con los estereotipos y/o estándares culturales comunes; por eso, debemos tener especial cuidado de no asumir la identidad de género y/o orientación sexual en base a la expresión de género de las personas, para evitar sesgos que podrían llevarnos a un acto discriminatorio.

Familia LGBTI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI; englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes, ya sea menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o mayores de edad con discapacidad, a cargo.

Gay: persona que se siente atraída sexual y/o emocionalmente por personas del mismo sexo o género. Tradicionalmente se refiere a los hombres, pero otras personas que se sienten atraídas por el mismo género o por múltiples géneros también pueden definirse como gay.

Género: construcción social y cultural conforme a la cual se crean y asientan las expectativas sobre cómo debe ser y comportarse cada persona según su sexo asignado al nacer.

Género binario: es la idea de que el género es una opción estricta entre macho/hombre/masculino o hembra/mujer/femenino, con base en el sexo asignado al nacer. Se considera limitante y problemático para quienes no encajan o no se auto-perciben en estas categorías.

Género no binario: identidad de género que escapa del binarismo hombre – mujer. Es un espectro amplio de identidades; por ejemplo, personas que no se identifican con ningún género (no binarias, agénero), que se identifican con más de uno (bigénero, pangénero) o que fluctúan entre uno y otro (género fluido). Algunas se identifican como personas Trans, ya que su identidad de género es distinta al sexo asignado al nacer, pero depende de cada persona, al igual que generalmente prefieren el pronombre neutro «elle»; pero no todas. Es importante recalcar que las personas no binarias no necesariamente tienen una expresión de género “neutra”; por lo que debemos evitar asumir su género en función de cómo se ven.

Heteronormatividad: conjunto de creencias y prácticas que consideran que el género es un binario absoluto e incuestionable, y por lo tanto describe y refuerza la heterosexualidad como una norma. Implica que las características de género y sexo de las personas son por naturaleza y siempre deben estar alineadas. Considera, por lo tanto, que la heterosexualidad es la única orientación sexual concebible y la única forma de ser “normal”.

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.

Identidad de género o identidad sexual con relación al género: se refiere a la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la auto-percibe y define, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad: características sexuales (órganos reproductivos o un patrón cromosómico, por ejemplo) que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos. Existen muchas formas de intersexualidad y hoy no se considera una patología o enfermedad, sino sólo una variación en las características sexuales.

Lesbiana: mujer que se siente atraída sexual, física, romántica y/o emocionalmente hacia las mujeres.

LGBTI: acrónimo de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Este es el acrónimo que utiliza ILGA-Europa. También existen diferentes formulaciones como LGBT, LGBTQ, LGTB+, etc. para visibilizar otras realidades dentro de la comunidad. Todas estas formas son válidas para referirse al Colectivo.

LGBTifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

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.

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 o género; homosexual (lesbianas, gays), cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo o género; o bisexual (bi+), cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos o géneros, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Pansexual: persona que siente atracción física, sexual o afectiva por las personas más allá de su sexo o género.

Queer: anteriormente utilizado como un término despectivo para referirse a las personas LGBTI en el idioma inglés. Las personas que se identifican más allá de las categorías tradicionales de género y las normas sociales heteronormativas han resignificado el término queer. Sin embargo, dependiendo del contexto, algunas personas todavía pueden encontrarlo ofensivo. También se puede referir a la teoría queer, un campo académico que desafía las normas sociales heteronormativas relacionadas con el género y la sexualidad.

Salir del armario/closet: desvelar la propia identidad sexual (orientación sexual, identidad de género o diversidad de características sexuales). Esto es, ser abiertamente gay, lesbiana, bisexual, trans o intersexual. Es un proceso que puede vivirse una o varias veces en la vida, en distintos contextos y momentos y podría suponer ciertas barreras dependiendo de ello.

Trans: persona cuya identidad sexual con relación al género no se corresponde con el sexo asignado al nacer. Es un término general inclusivo o término paraguas que puede incluir, pero no se limita a: personas que se identifican como transexuales, transgénero, travestis, andróginas, no binarias, no conformes con el género, o con cualquier otra identidad y/o expresión de género que no cumple con las expectativas sociales y culturales que se tienen sobre la identidad de género.

Transgénero: describe a las personas cuya identidad de género difiere del sexo que les fue asignado al nacer. Transgénero es una identidad de género, no una orientación sexual, es decir, una persona transgénero puede ser heterosexual, gay, lesbiana o bisexual.

Transexual: término antiguo y medicalizado que se usa para referirse a personas que se identifican y viven en un género diferente. El término aún es preferido por algunas personas que tienen la intención de someterse, o se someten a un tratamiento de reasignación de sexo (o que pueden incluir terapia hormonal o cirugía). Como en el caso anterior, la identidad de género o identidad sexual referida al género es ajena a la orientación sexual que tenga la persona.

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.

Transición de género: se refiere a una serie de pasos que las personas pueden tomar para vivir conforme a su identidad de género. La transición de género de una persona puede ser social; lo que incluiría por ejemplo vestirse y actuar (expresión de género) de cierta forma; cambiar su nombre y/o sexo registral en documentos legales, etc. O bien, biomédica; lo que podría significar (aunque no necesariamente) someterse a tratamientos que incluyen terapias hormonales y posiblemente uno o más tipos de cirugía y otros procedimientos de afirmación de género. Es importante destacar que cada persona vive su proceso de transición de género de manera personal, no existe una única forma de vivir la transición de género. Los tiempos, decisiones y formas, serán determinados por la propia persona y deben estar alejados de exigencias, estereotipos o expectativas socioculturales.

b) Tipos de discriminación:

La Ley 4/2023 diferencia y define los siguientes tipos distintos de discriminación:

Discriminación directa: situación en la que a una persona o grupo de personas son tratadas de manera menos favorable que otras en situación similar, por razón de su orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple: se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas distintas.

Discriminación interseccional: se produce cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Discriminación por asociación: se produce 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.

Discriminación por error: es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Por parte de la empresa:

- Juan Luis Moreno Fontela.
- Concepción Sáez.
- Adriana Fortuny.
- Salma Ahouari Al-lal.

Por parte de la representación legal de los trabajadores:

- Israel Hernández Rueda.
- Miguel Ángel Marqués.
- Pedro María López.
- Juan Manuel López Díaz.
- Miguel Ángel Romero.
- Milagros López Pérez.
- Ángel Hermida.
- Javier Herrero.
- Belén Igual.
- Santiago Mejías.
- Luis Arias Pérez.
- Rubén Núñez.»