

BENIGAR
CORPORACIÓN

**I PLAN LGTBI DE
CORPORACIÓN FINANCIERA
BENIGAR, SL
2026-2030**





TÍTULO: I Plan de Diversidad LGTBI

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género

MAQUETA: Jesús Sanchez Raposo

AGENTES DE IGUALDAD: M^a Ángeles Domínguez Pérez

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de **Corporación Financiera Benigar, SL**

FECHA DE ELABORACIÓN: 7/4/2026

FECHA DE APROBACIÓN: 29/04/2026

CONTENIDO

1. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBI EN EL MERCADO LABORAL.....	5
1.1. Los 10 problemas más comunes a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en materia laboral	7
1.2. Visibilidad y LGTBIfobia en el trabajo.....	8
1.3. Estadísticas para la reflexión.....	9
1.4. Aportando foco para alcanzar un entorno más diverso e inclusivo.....	10
1.5. Pasos para un compromiso efectivo	10
2. NORMATIVA ESPECÍFICA.....	12
2.1. CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN Y ALINEACIÓN CON EL PLAN LGTBI.....	14
2.2. PROTOCOLO LGTBI: CONTENIDOS MÍNIMOS	16
3. DESARROLLO DE ACTUACIONES	18
4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	20
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	24
6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN	25
6.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	25
7. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE Corporación Financiera BENIGAR SL.....	26
8. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI.....	34
8.1. OBJETIVO GENERAL	34
8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	34
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBI	35
9.1. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	35



9.2. ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	37
9.3. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	38
9.4. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS	40
9.5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	41
9.6. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.....	42
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	43
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	44
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBI	45
13. ANEXOS	47
13.1. GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBI.....	47
13.2. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO A LA COMUNIDAD LGTBI.....	49

1. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBI EN EL MERCADO LABORAL

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

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

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

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

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

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

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

ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones 2023, desarrollado por el Área Confederal LGTBI de UGT.

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

1.1.LOS 10 PROBLEMAS MÁS COMUNES A LOS QUE SE ENFRENTA EL COLECTIVO LGTBI EN MATERIA LABORAL²

1. Discriminación en el empleo: El 70% de las personas LGTBI y el 75% de las personas trans consideran que ser LGTBI es un inconveniente al buscar empleo.

2. Ocultación de la orientación sexual: Cerca del 50% de las personas LGTBI evitan revelar su orientación sexual en el trabajo por miedo a represalias o perjuicios profesionales.

3. Rechazo en los procesos de selección: El 55% de las personas trans y no binarias han experimentado rechazo directo o indirecto durante entrevistas de trabajo debido a su identidad de género.

4. Violencia verbal y acoso laboral: Un 75% de personas LGTBI han experimentado violencia verbal en el trabajo y también hay una frecuencia elevada de agresiones que se eleva en las personas trans (el 86% han sido agredidas más de dos veces), lo que constituye conductas de acoso. Además, en el 75% de los casos había testimonios, pero solo en un 40% de las situaciones alguien ha reaccionado en defensa de la persona agredida. La cifra de testimonios llega al 80% para las personas trans y no binarias, pero nadie ha intervenido para evitarlo.

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

5. Autoexclusión y pérdida de talentos: El ambiente laboral hostil lleva al 40% de las personas LGTBI a ocultar su identidad, lo que puede resultar en autoexclusión, pérdida de talento y bajo rendimiento laboral.

6. Falta de apoyo en transiciones de género: El 62% de las personas trans no recibe apoyo de su empresa durante su proceso de transición de género.

7. Desconocimiento y falta de comprensión: Cerca del 80% de las personas trans sienten que ni sus compañeros, compañeras ni superiores comprenden sus realidades.

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

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

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

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

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

1.2. VISIBILIDAD Y LGTBIFOBIA EN EL TRABAJO

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

1.3. ESTADÍSTICAS PARA LA REFLEXIÓN

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

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

- Solo el 6,32% de las personas LGTBI agredidas verbalmente presentaron denuncia, disminuyendo al 5% para personas trans y no binarias.

1.4. APORTANDO FOCO PARA ALCANZAR UN ENTORNO MÁS DIVERSO E INCLUSIVO

Sin embargo, hay una luz de esperanza. El 60% de las empresas que aún no abordan programas de diversidad LGTBI planean hacerlo en los próximos 3 años, no solo por razones legales y estratégicas, sino también por una mayor concienciación y coherencia corporativa³. Aquí es esencial que las empresas se alineen con la legislación antidiscriminación vigente y adopten medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.

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

1.5. PASOS PARA UN COMPROMISO EFECTIVO

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

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

- Promover la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas LGTBI.
- Establecer unas herramientas y mecanismos de selección de personal libres de sesgos discriminatorios hacia la comunidad LGTBI.
- Diseñar campañas de sensibilización, comunicación y difusión que pongan en valor la diversidad y que promuevan la no discriminación de las personas del colectivo.
- Elaborar un protocolo de actuación, revisarlo periódicamente y mantenerlo vigente asegurando su adecuación a la normativa y las necesidades del entorno laboral.
- Fomentar la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras en el desarrollo y aplicación de las políticas LGTBI mediante la creación de una Comisión de Diversidad dentro de la empresa.
- Garantizar la confidencialidad y dignidad de quienes puedan ser víctimas de acoso o discriminación.
- Adoptar medidas cautelares para proteger a las víctimas durante la tramitación de cualquier procedimiento.
- Extender estos principios a todas las personas vinculadas a la empresa, incluyendo a la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras, y la clientela.
- Reconocer la diversidad LTBIQA+ como un activo valioso es un hecho que fortalece la empresa y contribuye a su éxito. Por ello, es necesario un compromiso para seguir avanzando en la promoción de un entorno laboral inclusivo, donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial, sin importar su orientación sexual o identidad/expresión de género o características sexuales.

2. NORMATIVA ESPECÍFICA

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

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

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

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁵: Esta ley modifica el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Capítulo III, relativo a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, garantizando el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶. A través de la disposición adicional décimo primera, relativa a las

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

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

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

modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la disposición decimocuarta, relativa a las modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la ley establece la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiendo cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

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

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

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI⁹, para la defensa de la igualdad y diversidad en el empleo, siendo esta de hecho la más avanzada y dirigida específicamente a la protección y ampliación de posibilidades del colectivo LGTBI en distintos ámbitos de la vida pública.

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

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

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

Si bien en las últimas décadas la legislación ha dotado de una serie de normas con el fin de favorecer unas condiciones igualitarias y no discriminatorias, también para al colectivo LGTBI, no se puede obviar que era imperativo realizar un avance desde la igualdad formal hacia la igualdad real y efectiva.

NORMATIVA AUTONÓMICA

En Comunitat Valenciana, la *Ley 8/2017, de 7 de abril*, de la Generalitat, *integral de reconocimiento a la identidad y a la expresión de género a la Comunidad Valenciana* y la *Ley 23/2018, de 29 de noviembre*, de la Generalitat, *de igualdad de las personas LGTBI*.

2.1. CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN Y ALINEACIÓN CON EL PLAN LGTBI

En el presente apartado se analizan los convenios colectivos de aplicación a la empresa desde la perspectiva de la igualdad, la diversidad y la no discriminación de las personas LGTBI. El objetivo de este análisis es identificar las medidas convencionales existentes, así como las carencias detectadas, a fin de determinar el alcance y necesidad del Plan LGTBI como instrumento de desarrollo y cumplimiento normativo.

Los convenios colectivos de aplicación son los siguientes:

Convenio del Comercio del Metal – provincia de Valencia (2023-2025)

El convenio recoge principios generales de igualdad y no discriminación, incluyendo la prohibición de discriminación por orientación e identidad sexual, así como la extensión de determinados derechos a las parejas de hecho. No obstante, no incorpora medidas específicas dirigidas a la protección de las personas LGTBI, ni protocolos frente al acoso por orientación o identidad sexual, ni acciones formativas o preventivas en materia de diversidad.

Convenio del Comercio del Metal – provincia de Alicante (2024-2025)

Incluye cláusulas genéricas de igualdad de trato y criterios objetivos en selección y promoción, con referencia expresa a la orientación sexual. Su regulación es básica y no contempla la identidad o expresión de género, ni mecanismos específicos de prevención

del acoso o promoción de la diversidad LGTBI, limitándose a un enfoque de igualdad formal.

Convenio del Sector del Metal – provincia de Valencia (Industria y Servicios, 2023-2026)

Es el convenio con mayor grado de desarrollo. Incorpora un capítulo específico sobre igualdad y no discriminación, prohíbe expresamente la discriminación por orientación sexual e identidad de género, regula el acoso en el ámbito laboral como falta muy grave y prevé el seguimiento a través de una comisión de igualdad e inclusividad. Aun así, no desarrolla medidas concretas relativas a personas trans ni la formación obligatoria en diversidad LGTBI.

Convenio del Sector del Metal – provincia de Alicante (Industria y Servicios, 2024-2025)

Contiene referencias generales a la no discriminación y a la igualdad de trato en el acceso al empleo y la promoción profesional. Su enfoque es limitado y centrado principalmente en la igualdad por razón de sexo, sin un desarrollo específico de medidas LGTBI ni instrumentos preventivos o formativos.

Del análisis realizado se desprende que los convenios colectivos de aplicación contienen, con distinto grado de desarrollo, principios generales de igualdad y no discriminación, pero **ninguno de ellos regula de forma completa y específica las medidas exigidas en materia LGTBI** por la normativa vigente.

En consecuencia, el Plan LGTBI se configura como el instrumento necesario para desarrollar, complementar y fortalecer el marco convencional existente, garantizando una protección efectiva y real de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

2.2. PROTOCOLO LGTBI: CONTENIDOS MÍNIMOS

La novedad de la normativa ha generado dudas en cuanto a los contenidos que debe abarcar el protocolo LGTBI para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales. Sin embargo, si atendemos lo establecido en el **artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, tenemos unos parámetros definidos de lo que este documento debe comprender:

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

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

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

- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora o causante de agresión de la víctima durante la tramitación del procedimiento.
- El protocolo entrará en vigor a la fecha de la firma y estará vigente hasta que las partes lo consideren o por modificación legal. Igualmente, para que el protocolo sea efectivo, exige el compromiso desde la empresa para su difusión entre los trabajadores y trabajadoras. Así mismo, se entregará una copia a las nuevas personas que se incorporen en plantilla.

ANEXO: Se presenta el *Protocolo de Prevención frente al acoso a la comunidad LGTBI* en el Anexo 1 de este mismo documento.

3. DESARROLLO DE ACTUACIONES

A la hora de emprender un plan de medidas para favorecer las condiciones en el ámbito de trabajo para la comunidad LGTBI hay que tener presente una serie de factores.

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

Así mismo, en cuanto a las medidas planificadas en el plan LGTBI, éstas serán objeto de depósito, en los términos del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y sin perjuicio de los mecanismos articulados por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

Se introduce, además, una nueva disposición adicional sexta en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con la siguiente redacción:

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

Cuando se solicite el depósito de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo».

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

En la Disposición final tercera, se menciona la habilitación normativa con el siguiente texto:

“Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto”.

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

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

4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan LGTBI ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** de **Corporación Financiera Benigar, SL** constituida por:

una parte, la representación de la empresa:

- **Isabel Ramón-Borja Martínez**, Directora Talento y Cultura y Área Legal.
- **Nerea Ferrando Jorge**, Responsable de Sostenibilidad.
- **Alberto Valencia Martín**, Responsable de Recambios.

y en la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- **Ángeles Botella Aznar**, representante legal de la plantilla de **HISPAMÓVIL S.A.U.**
- **María Amparo Catalá Catalá**, representante legal de la plantilla de **AUTOMÓVILES FERSAN S.A.**
- **Fernando Gutiérrez Pérez**, representante legal de la plantilla de **MÓVIL BEGAR LEVANTE S.A.U.**

y como personas sustitutas:

- **Adelardo López**, en la representación de las trabajadoras y los trabajadores
- **Nuria Torres**, en representación de la empresa

Firma:



Isabel Ramón-Borja

En representación de
empresa

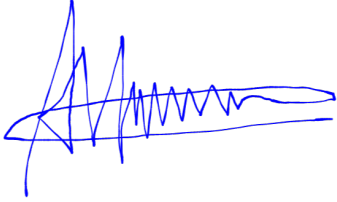
Firma:



Nerea Ferrando

En representación de empresa

Firma:



Alberto Valencia

En representación de
empresa

Firma:



Fernando Gutiérrez

En representación de los trabajadores

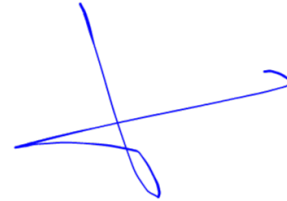
Firma:



Amparo Catalá

En representación de
trabajadores

Firma:



Ángeles Botella

En representación de los trabajadores

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

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

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

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

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

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan LGTBI va dirigido a todas las personas trabajadoras de **Corporación Financiera Benigar, SL** independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El presente **Plan LGTBI y el Protocolo** que lo acompaña abarca **a todas las empresas de Corporación Financiera Benigar, SL**, siendo las siguientes:

- **HISPAMÓVIL S.A.U.**
- **AUTOMÓVILES FERSAN S.A.**
- **MÓVIL BEGAR LEVANTE S.A.U.**

El **ámbito territorial** se localiza en la Comunidad Valenciana, abarcando un total de 11 centros de trabajo repartidos en las provincias de Valencia y Alicante, que se agrupan en las sociedades mercantiles descritas, siendo el domicilio social el siguiente:

- AUTOMÓVILES FERSAN S.A.U: CR VALENCIA-ALICANTE, KM 87,3, 03550, SANT JOAN D'ALACANT (ALICANTE).
- MÓVIL BEGAR LEVANTE S.A.U: CR MADRID KM4, 03007, ALICANTE
- HISPAMÓVIL S.A.U: CL MONÓVAR ESQUINA NORTE VALL D'UXO, 03206, ELCHE (ALICANTE)

El actual Plan LGTBI tendrá una **vigencia de cuatro** años, desde el día 29 de abril de 2026 al día 29 de abril de 2030.

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

6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

6.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

En **Corporación Financiera Benigar, SL** nos tomamos muy en serio lo que hacemos, pero sobre todo cómo lo hacemos. Creemos que haciendo bien las cosas conseguimos el éxito. Somos y hemos sido siempre, una compañía con un propósito firme, que ha sabido evolucionar y adaptarse sin perder su identidad. Hoy, como ayer, nos encaminamos por la misma misión, buscar la excelencia en todo lo que hacemos.

La combinación de nuestra sólida experiencia y la pasión por la mejora continua nos lleva a reimaginar el futuro con optimismo e ilusión, pero también con responsabilidad, replanteándonos formas de ser más sostenibles que aportan valor a nuestros clientes y nuestra sociedad.

Misión: Queremos aportar el mayor valor a las personas, haciéndolo bien, y eso empieza en cada individuo que forma parte del equipo y se extiende a nuestros proveedores, a nuestros clientes y a la sociedad en general.

Visión: Ir más allá de lo establecido en la experiencia del cliente y negocio, aportando el mayor a las personas y al entorno.

Valores: Los valores fundamentales de la organización son:

- Todas las personas son valiosas
- La relevancia está en la excelencia.
- Llegamos más lejos si pensamos como un equipo.
- Estamos abiertos a las nuevas ideas.

7. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE CORPORACIÓN FINANCIERA BENIGAR SL

El presente informe tiene como objetivo analizar de forma detallada la situación actual de **Corporación Financiera BENIGAR SL** en relación con la diversidad afectivo-sexual, de género y familiar. Este análisis se enmarca en el cumplimiento de lo dispuesto en el **Real Decreto 1026/2024**, que establece la obligación para determinadas empresas de contar con un conjunto de medidas y recursos, Plan LGTBI, orientado a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas del colectivo en el ámbito laboral.

A través de la información proporcionada por la organización en el **cuestionario de autoevaluación**, se identifican los aspectos clave que definen el contexto actual de la empresa, sus fortalezas, posibles carencias y áreas de mejora. Con base en este diagnóstico, se propondrán medidas adaptadas a la realidad interna, que fortalezcan el compromiso institucional con la igualdad y la diversidad.

Análisis de resultados:

El diagnóstico confirma que la organización se encuentra en una fase inicial de construcción de su marco de igualdad LGTBI, con avances positivos parciales y alguna carencia estructural que requiere intervención para adecuarse al RD 1026/2024.

7.1. Políticas y normativas internas

La Corporación Financiera Benigar, SL cuenta con un **Código Ético corporativo**, aprobado por el Consejo de Administración (29/12/2023) y de aplicación a todas las sociedades del grupo. Este Código constituye un **marco normativo interno sólido**, alineado con los principios de igualdad, dignidad de las personas, derechos humanos e igualdad de oportunidades, incluyendo de forma expresa la **prohibición de la discriminación por orientación sexual** y el rechazo de cualquier forma de acoso.

El Código Ético actúa como **instrumento preventivo general**, reforzado por un **Sistema Interno de Información** y un **régimen disciplinario**, lo que sitúa a **Corporación Financiera Benigar, SL** en una posición favorable para el desarrollo del Plan LGTBI conforme a la normativa vigente.

No obstante, las políticas actuales abordan la diversidad LGTBI desde un enfoque transversal y generalista, siendo necesario **desarrollar medidas específicas** que concreten y refuercen este compromiso, tal como exige la Ley 4/2023 y su desarrollo reglamentario.

Puntos fuertes y propuestas de mejora

Puntos fuertes	Propuestas de mejora
Código Ético vigente, aprobado y difundido	Incorporar una Política LGTBI específica , integrada y coherente con el Código Ético
Principios explícitos de igualdad y dignidad	Referenciar expresamente el Plan LGTBI dentro del sistema normativo interno
Régimen disciplinario y canal ético operativo	Adaptar las políticas internas a los contenidos mínimos del RD 1026/2024

7.2. Cultura organizacional y clima laboral

La organización declara percibir un entorno laboral “abierto a la diversidad LGTBI”. Además, existen personas empleadas que expresan abiertamente su orientación o identidad de género, lo que sugiere un nivel inicial de seguridad psicológica. No obstante, esta percepción positiva convive con un déficit de información interna: desde Recursos Humanos se indica desconocer si se producen comentarios, bromas, burlas, situaciones de acoso o conflictos relacionados con la diversidad LGTBI. Si bien inicialmente es un aspecto positivo, sí que revela la necesidad de aportar instrumentos sistemáticos de evaluación del clima (encuestas, sondeos, evaluaciones periódicas), así

como la creación o difusión de canales de comunicación o registro específicos para el colectivo. El desconocimiento institucional es indicativo de riesgo cultural moderado, ya que impide detectar situaciones de vulnerabilidad.

Los cuestionarios de evaluación reflejan una **percepción ampliamente compartida de un clima laboral respetuoso**, en el que la diversidad es entendida como un valor positivo y no se identifican conflictos relacionados con la orientación sexual o la identidad de género.

Asimismo, se percibe que existen personas que comparten su identidad y orientación de forma abierta, lo que evidencia un entorno de confianza favorecido por los valores corporativos y el marco ético existente.

Como oportunidad de mejora, se detecta la necesidad de **reforzar la visibilidad institucional del compromiso LGTBI**, pasando de una cultura inclusiva implícita a una **cultura inclusiva explícita**, tal como promueven la normativa estatal y autonómica.

Puntos fuertes y propuestas de mejora

Puntos fuertes	Propuestas de mejora
Clima laboral percibido como respetuoso e inclusivo	Visibilizar el compromiso LGTBI mediante acciones institucionales
Ausencia de conflictos detectados	Integrar mensajes explícitos de diversidad LGTBI en la cultura corporativa
Valores éticos interiorizados	Incorporar referencias al Plan LGTBI en acciones internas
Confianza en el entorno laboral	Desarrollar acciones alineadas con la Ley Valenciana 23/2018

7.3. Procesos de Recursos Humanos

Los procesos de selección y gestión de personas se basan actualmente en **criterios objetivos y de igualdad de oportunidades**, conforme al Código Ético. Este marco apunta a una predisposición hacia el compromiso de la organización por un modelo de gobernanza que trabaja por una cultura integradora, diversa y en positivo.

El equipo de RRHH **ha recibido formación específica en Selección Inclusiva** en el año 2024, lo que implica un **impulso positivo por parte de la empresa** para la eliminación de posibles sesgos inconscientes en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.

Tan solo, a modo actualización, se recomienda revisar progresivamente los documentos actuales de *onboarding*, promoción y/o desarrollo profesional con el fin de prevenir la discriminación por orientación sexual o identidad de género, en el marco de las medidas que marca el RD 1026/2024.

Puntos fuertes y propuestas de mejora

Puntos fuertes	Propuestas de mejora
Principios de igualdad y mérito profesional	Formalizar medidas LGTBI en selección y promoción
Formación inicial en selección inclusiva	Incorporar cláusulas LGTBI en procesos de RRHH
Enfoque objetivo en RRHH	Integrar la diversidad LGTBI como eje transversal

7.4. Prevención del acoso y la discriminación

El Corporación Financiera Benigar, SL dispone de protocolos generales de acoso, un Sistema Interno de Información y medidas disciplinarias, todos ellos recogidos en el

Código Ético. Estas herramientas constituyen una **base preventiva eficaz y positiva** frente a determinadas conductas discriminatorias.

No obstante, de acuerdo con la normativa vigente, resulta necesario **desarrollar un Protocolo específico frente al acoso y la violencia LGTBI**, adaptado al contenido del Anexo II del RD 1026/2024 y coherente con la Ley Valenciana, reforzando así la protección y la seguridad jurídica.

Puntos fuertes y propuestas de mejora

Puntos fuertes	Propuestas de mejora
Canal ético operativo y confidencial	Elaborar Protocolo específico LGTBI
Régimen disciplinario claro	Adaptar protocolos al Anexo II RD 1026/2024
Prohibición expresa del acoso	Incluir referencias explícitas a LGTBIfobia
Cultura preventiva asentada	Difundir el protocolo de forma accesible

7.5. Formación y sensibilización

Las acciones de **formación y sensibilización** realizadas hasta el momento han sido puntuales y más centradas en RRHH. Actualmente, está pendiente llevar a cabo el programa formativo que marca la normativa estatal, con contenidos relativos en diversidad LGTBI para toda la plantilla, y orientada a la sensibilización, la prevención de la discriminación y la creación de entornos laborales seguros.

Puntos fuertes y propuestas de mejora

Puntos fuertes	Propuestas de mejora
Disposición a la formación	Ofrecer a los/las trabajadores/as la formación en sensibilización en diversidad LGTBI de forma periódica
Valores éticos favorables	Adaptar contenidos a la Ley 4/2023 y Ley 23/2018
Cultura de mejora continua	Dar la opción, especialmente, a los mandos intermedios de realizar formación en sensibilización en diversidad LGTBI, ya que son quienes mejor pueden observar determinadas conductas y velar por el cumplimiento de una cultura positiva y diversa.

7.6. Comunicación interna

La comunicación interna relacionada con diversidad LGTBI ha sido limitada y poco sistematizada, lo que genera cierto desconocimiento entre la plantilla sobre las acciones existentes.

El Plan LGTBI representa una oportunidad para **estructurar una comunicación clara, coherente y positiva**, alineada con los valores del Código Ético y las exigencias normativas.

Puntos fuertes y propuestas de mejora

Puntos fuertes	Propuestas de mejora
Base ética compartida	Desarrollar un plan de comunicación LGTBI
Lenguaje respetuoso existente	Difundir el Plan LGTBI de forma accesible
Cultura corporativa sólida	Visibilizar el compromiso institucional

Receptividad al cambio	Incorporar fechas clave y mensajes preventivos
------------------------	--

7.7. Medidas de apoyo a las personas trans

Actualmente no se han formalizado medidas específicas de acompañamiento a personas LGTBI, incluidas las situaciones de transición de género. No obstante, el marco ético y de igualdad existente ofrece un punto de partida adecuado.

La normativa recomienda establecer medidas de acompañamiento, confidencialidad y adaptación razonable, garantizando entornos laborales seguros y respetuosos.

Puntos fuertes y propuestas de mejora

Puntos fuertes	Propuestas de mejora
Entorno percibido como seguro	Garantizar confidencialidad y apoyos individualizados
Código Ético como respaldo	Alinear medidas con Ley 4/2023 y Ley 23/2018
Sensibilidad organizativa	Informar y formar a los equipos implicados

7.9. Sistemas de datos, indicadores y seguimiento

El análisis confirma que **Corporación Financiera Benigar, SL** carece hasta el momento de un sistema específico de indicadores LGTBI ni de mecanismos de seguimiento del impacto de las medidas.

El RD 1026/2024 establece la necesidad de implementar **indicadores, evaluación periódica y revisión del Plan LGTBI**, respetando siempre la normativa de protección de datos.

Puntos fuertes y propuestas de mejora

Puntos fuertes	Propuestas de mejora
Cultura de cumplimiento normativo	Definir indicadores de seguimiento del Plan
Experiencia en sistemas internos	Establecer evaluación periódica
Respeto a la confidencialidad	Incorporar enfoque de mejora continua
Base organizativa sólida	Cumplir con RD 1026/2024 y normativa autonómica

Conclusión:

Existe una percepción positiva del entorno laboral, pero carece de instrumentos formales adaptados al marco normativo actual (Ley 4/2024 y Real Decreto 1026/2024) que respalden y garanticen esta apertura de manera sistemática. La visibilidad LGTBI en la empresa es nula. Es cierto que **existen herramientas específicas que refuerzan la tolerancia y garantizan entornos seguros**, como el actual canal de denuncias de la organización. No obstante, los preceptos legales (Ley 4/2024 y Real Decreto 1026/2024) nos remiten a desarrollar un **protocolo específico para personas del colectivo LGTBI**. Finalmente, cabe mencionar que la ausencia de acciones comunicativas invisibiliza la diversidad LGTBI y limita la concienciación de la plantilla.

El análisis de las áreas obligatorias exigidas por el RD 1026/2024 revela que **Corporación Financiera Benigar, SL** se encuentra en una **fase inicial** respecto al desarrollo de políticas de diversidad LGTBI, presentando alguna brecha que es fácil corregirse para cumplir con los requisitos normativos. Aunque existen elementos positivos (código ético y comisión de acoso), estos resultan insuficientes para asegurar un marco de actuación adecuado de la actual normativa.

8. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI

8.1. OBJETIVO GENERAL

GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA, Y LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI EN CORPORACIÓN FINANCIERA BENIGAR, SL

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBI

9.1. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

<p>ACCIÓN N. 01</p> <p>Difundir el compromiso formal de la entidad con la diversidad LGTBI</p>	<p>DESCRIPCIÓN:</p> <p>Publicar o difundir el compromiso formal de la empresa/Dirección con la diversidad y la inclusión del colectivo LGTBI en un lugar visible dentro de la empresa (p. ej., en el tablón anuncios, intranet, página web). Este compromiso debe reflejar una actitud proactiva en la inclusión y respeto por la diversidad de género y orientación sexual, subrayando que no se tolera ninguna forma de discriminación hacia las personas LGTBI.</p> <p>Ese documento se compartirá con el personal de nueva incorporación en plantilla.</p> <p>Realizar recordatorios periódicamente (puede ser en fechas señaladas: p. ej., 28 de junio – Día Internacional del Orgullo LGTBI. 17 de mayo – Día Internacional contra la LGTBIfobia (aniversario de la eliminación de la homosexualidad de la lista de enfermedades de la OMS).</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Recursos Humanos, en colaboración con la Dirección, será el encargado de asegurar que esta comunicación se realice de manera efectiva.</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Personal de RRHH para la elaboración del mensaje y su difusión. Materiales: Carteles informativos, publicación en la intranet o página web de la empresa.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste/hora del personal responsable en la publicación.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	<p>Alta</p>
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>- 1r semestre. Corto plazo: 1 a 2 meses, redacción y aprobación del compromiso formal por parte de la Dirección.</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Justificante de la publicación/difusión del compromiso de Dirección. - Justificante de recordatorios en fechas señaladas. - Justificante de difusión a nuevas incorporaciones. 		

<p>ACCIÓN N. 02</p> <p>Creación de la Comisión de Diversidad LGTBI y/o Seguimiento LGTBI</p>	<p>DESCRIPCIÓN:</p> <p>Una vez disuelta la comisión negociadora se constituirá en comisión de seguimiento, como órgano encargado de vigilar por cumplimiento de las acciones establecidas en el presente <i>Plan de igualdad y diversidad LGTBI</i>.</p>		
<p>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Diversidad LGTBI.</p> <p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	<p>Alta</p>
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>1r Semestre 2026. Ver Calendario de Actuaciones.</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Diversidad LGTBI constituida formalmente (acta de constitución) - Número de reuniones celebradas al año - Número de acciones del Plan supervisadas con informes o actas 		

9.2. ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIÓN N. 03	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
<p>Buenas prácticas de selección, clasificación y promoción profesional para garantizar la no discriminación hacia las personas LGTBI</p>	<p>Elaborar un documento de buenas prácticas que incluya directrices claras y aplicables para garantizar que los procesos de selección y contratación en la empresa sean inclusivos y respetuosos con la diversidad LGTBI. Este documento debe enfocarse en asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas, eliminando cualquier tipo de sesgo relacionado con la orientación sexual, identidad de género y expresión de género en las fases de selección, contratación y promoción.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del documento guía.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	<p>Alta</p>
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>2º semestre 2027. Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>- Elaboración y difusión interna del documento guía entre las personas responsables de desarrollar esta actuación.</p>		

9.3. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

<p>ACCIÓN N. 04</p> <p>Sensibilizar a la plantilla en diversidad de género y orientación sexual</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</p> <p>Se ofrecerá a los trabajadores/as la posibilidad de realizar una formación específica en diversidad LGTBI con el objetivo de sensibilizar y formar a todo el personal de la empresa en torno al respeto a la diversidad afectivo-sexual. En la misma se abordará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.</p> <p>La formación debe centrarse en prevenir y/o erradicar actitudes o conductas de LGTBIfobia dentro del entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género.</p>	
<p>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.</p>	
<p>COSTE</p>	<p>Coste: Curso de 3 horas online</p>	<p>PRIORIDAD Alta</p>
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>1r semestre 2026. Ver calendario de actuaciones.</p>	
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso. - Feedback de valoración del alumnado. 	

<p>ACCIÓN N. 05</p> <p>Difusión de los derechos para las personas trans</p>	<p>DESCRIPCIÓN:</p> <p>1.- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona.</p> <p>2.- La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trans.</p> <p>3.- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al Delegado o Delegada de Prevención realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose, en la medida de lo posible, a facilitar el cambio de horario y adaptación del puesto.</p>		
<p>RESPONSABLE</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</p>	<p>Humanos: Responsable de la implementación de las medidas, la creación del protocolo y la planificación de la formación.</p> <p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste/hora del personal responsable</p>	<p>PRIORIDAD</p>	<p>Alta</p>
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>- 1r semestre 2026, se realiza junto a la publicación y difusión del Plan, el Protocolo de Diversidad LGTBI y del Compromiso de la Dirección. Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>- Justificante de difusión de los derechos de las personas trans a la plantilla.</p>		

9.4. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

ACCIÓN N. 06		DESCRIPCIÓN:	
Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género		Se difundirá a toda la plantilla el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso a la comunidad LGTBI, que incluye un canal de denuncias.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Igualdad y/o Diversidad LGTBI Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración y difusión del protocolo.	PRIORIDAD	Obligatoria
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	- 1r semestre 2026, se realiza junto a la publicación y difusión del Plan LGTBI y del Compromiso de la dirección. Ver Calendario de Actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de protocolo de prevención y actuación ante el acoso a la comunidad LGTBI. - Justificante de difusión a la plantilla. 		

9.5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

<p>ACCIÓN N. 07</p> <p>Régimen disciplinario v sanciones</p>	<p>DESCRIPCIÓN:</p> <p>Aplicar el mismo régimen disciplinario en casos de acoso a la comunidad LGTBI que el establecido para situaciones homólogas de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Así mismo, la empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, según recoge el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de la empresa.</p> <p>Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT.</p>		
<p>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p>RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS</p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Diversidad LGTBI. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p>COSTE</p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado.</p>	<p>PRIORIDAD</p>	<p>Obligatoria</p>
<p>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</p>	<p>- 1r semestre 2026, se realiza junto a la publicación y difusión del Plan LGTBI y del Compromiso de la dirección. Ver Calendario de Actuaciones.</p>		
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de casos (número de comunicaciones relacionadas con acoso LGTBI+). • Tiempo de respuesta a la comunicación. • Tiempo de resolución del expediente. • Cumplimiento de garantías (confidencialidad, no represalia, información a RLPT). • Sanciones aplicadas según gravedad. 		

9.6. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

ACCIÓN N. 8	DESCRIPCIÓN:		
Licencias y permisos	<p>La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.</p> <p>Las familias diversas (monoparentales, homoparentales, LGTBI) deben tener acceso a permisos en las mismas condiciones que el resto.</p> <p>Asimismo, y en cumplimiento de la normativa de protección de datos, la empresa no identificará ni recabará información relativa a la orientación sexual, identidad o expresión de género de la plantilla, salvo que la persona lo manifieste de forma voluntaria y otorgue su consentimiento expreso con fines de visibilización o representación. El seguimiento de esta acción se realizará siempre sin posibilitar la identificación individual de ninguna persona trabajadora, si así lo manifiesta.</p>		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal que se acoge a la medida.	PRIORIDAD	Obligatoria
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	- 1r semestre 2026, se realiza junto a la publicación y difusión del Plan LGTBI y del Compromiso de la dirección. Ver calendario de actuaciones. Implantar de forma permanente.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de permisos solicitados y concedido. • Uso real de los permisos por parte de distintos colectivos (patrones de uso). • Satisfacción de la plantilla respecto al acceso igualitario a permisos (encuesta breve, por ejemplo, en encuesta anual sobre clima laboral). 		

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ACCIONES	PRIMER AÑO 2026		SEGUNDO AÑO 2027		TERCER AÑO 2028		CUARTO AÑO 2029	
	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
	Medida 1: Difundir el compromiso formal de la entidad con la diversidad LGTBI	INMEDIATA		RECORDATORIO		RECORDATORIO		RECORDATORIO
Medida 2: Creación de la Comisión de Diversidad LGTBI y/o Seguimiento LGTBI	INMEDIATA							
Medida 3: Buenas prácticas de selección, clasificación y promoción profesional para garantizar la no discriminación hacia las personas LGTBI								
Medida 4: Sensibilizar a la plantilla en diversidad de género y orientación sexual	INMEDIATA							
Medida 5: Difusión de los derechos para las personas trans	INMEDIATA		RECORDATORIO		RECORDATORIO		RECORDATORIO	
Medida 6: Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género	INMEDIATA		RECORDATORIO		RECORDATORIO		RECORDATORIO	
Medida 7: Régimen disciplinario y sanciones	INMEDIATA							
Medida 8: Licencias y permisos	INMEDIATA							

11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan LGTBI, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el presente documento.

Además, podrán contemplar la adopción de **medidas correctoras**, así como la incorporación de todas aquellas acciones que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

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

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores** en el apartado 9, *“Descripción de medidas concretas”*.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBI

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

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

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

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

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

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

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

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

13. ANEXOS

13.1. GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBI

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

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

- **L > Lesbiana:** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como LGTBIQ para abarcar también a las personas Queer. O la denominación es **LGTBI+ + - Otras:** Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.
- **G > Gai (o gay):** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
- **T > Transgénero y transexual:** Describe a las personas cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado, a las personas transexuales (han podido iniciar el tratamiento hormonal o quirúrgico para el cambio de sexo). Se debe utilizar el término que la persona emplea para describirse a sí misma o sí mismo (derecho

¹⁰ *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual.* Plan Nacional sobre el Sida, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2018. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>

de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.

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

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

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

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

de trabajo, así como la discriminación en relación con el acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.

Diversidad sexual: Hace referencia a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.

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

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

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

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

13.2. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO A LA COMUNIDAD LGTBI



Protocolo de prevención
y actuación ante el acoso
**por razón de orientación
sexual, identidad de género
y/o expresión de género**





AMALTEA
Igualdad de Género

TÍTULO: Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de Corporación Financiera Benigar, SL

ELABORADO POR: M^a Ángeles Domínguez Pérez

EDITA: Amaltea Consultoría

FECHA APROBACIÓN: 29/04/2026

VIGENCIA: 2026-2030

Con el presente protocolo, que se negociará con la Comisión Negociadora del Plan LGTBI, se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 14. h) y 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. MARCO NORMATIVO.....	54
NORMATIVA NACIONAL.....	54
NORMATIVA EUROPEA	60
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	61
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	62
4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO	64
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	66
6. DEFINICIONES.....	68
7. OBJETIVOS.....	73
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	74
PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO	74
COMISIÓN DE ACOSO	Error! No s'ha definit el marcador.
INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	77
PROCEDIMIENTO INFORMAL	79
PROCEDIMIENTO FORMAL	80
9. TIPIFICACIÓN.....	86
CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES	87
MEDIDAS COMPLEMENTARIAS.....	88
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.....	88
11. DISPOSICIONES FINALES	90
12. ANEXOS	91
MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN.....	91

14. MARCO NORMATIVO

14.1. NORMATIVA NACIONAL

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, la legislación incluye un artículo específicamente dirigido a la **prevención y sensibilización en el ámbito laboral** de acuerdo con su artículo 12. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de *códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.*

- Según la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, *“las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras”.*

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

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

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

Artículo 79. **Infracciones.**

1. Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales se califican

como **leves, graves y muy graves**, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida.

2. Son infracciones administrativas **leves**:

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

3. Son infracciones administrativas **graves**:

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

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

- a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
- c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.
- d) La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contra condicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad sexual, o la expresión de género de las personas, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.
- e) La elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- f) La convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación a realizar conductas tipificadas como graves o muy graves en el presente Título.
- g) La denegación, cuando no constituya infracción penal, del acceso a los establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona.
- h) La vulneración de la prohibición de prácticas de modificación genital en personas menores de doce años establecida en el artículo 19.2 de esta ley, cuando no constituya infracción penal.

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

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

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

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

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

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

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

c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de un año.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros:

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

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

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

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los nueve meses.

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

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

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

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

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral:

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

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

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

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

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

14.2. NORMATIVA EUROPEA

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

15. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

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

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

Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso de las personas del colectivo LGTBI, **Corporación Financiera Benigar, SL** se compromete a:

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

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

16. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se establece para todos los centros de trabajo de **Corporación Financiera Benigar, SL** y será de aplicación para **todas las personas que presten servicios**

en dichos centros, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc. Por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También será de **aplicación a aquellas personas que no forman parte de Corporación Financiera Benigar, SL**, pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

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

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

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, **entrando en vigor** a partir de su **comunicación a la plantilla de la empresa, a través de Factorial, a fecha de abril de 2026**, siendo recomendable que su vigencia no sea superior a 4 años, y se revisará en los siguientes supuestos:

- a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales o

determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

17. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO

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

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

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

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

La representación de trabajadores y trabajadoras (si la hubiere) participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.

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

18. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

- 1.** Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 2.** Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- 3.** La representación de la plantilla (si la hubiese) debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- 4.** Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- 5.** Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.

- 6.** Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
- 7.** Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

19. DEFINICIONES

La ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, recoge las siguientes definiciones:

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

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

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

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

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

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

➤ **Acoso por orientación sexual o identidad de género**

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

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

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

- **Intersexualfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.
- **Plumofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.
- **Monosexismo:** creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que percibe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales. Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

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

- **LGTBIfobia conductual:** está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

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

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

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

➤ **Acoso en el ámbito digital**

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

→ el acoso en línea y facilitado por la tecnología

- el acoso sexual en línea
- la dimensión digital de la violencia psicológica

Conductas constitutivas de acoso en ámbito digital:

- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en banco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.

- Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fórums, chats en grupo, videojuegos, etc.).
- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje online.

20. OBJETIVOS

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

- a)** Fomentar la cultura preventiva del acoso contra las personas del colectivo LGTBI en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b)** Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente acoso contra las personas del colectivo LGTBI que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c)** Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso contra las personas del colectivo LGTBI en sus distintas modalidades, incluido el ámbito digital.
- d)** Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las personas del colectivo LGTBI realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.

- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso.

21. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

a) Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

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

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

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

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

DETERMINACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Se designa una **persona instructora** para casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que será la **Directora de RRHH – Área Legal**.

La persona indicada cumplirá de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguno 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, deberá abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Adicionalmente, esta persona instructora, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

La persona instructora investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un **comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o características sexuales**. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Corporación Financiera Benigar, SL la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

En **Corporación Financiera Benigar, SL**, será la Directora de RRHH – Área Legal¹¹, quien se encargará de la gestión del Canal de Denuncias habilitado y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de las empresas del grupo deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y **Corporación Financiera Benigar, SL** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, **Corporación Financiera Benigar, SL** habilita los siguientes **canales de comunicación**:

- ❖ Canal Interno de Información (CII), a través del enlace <https://benigar.integrityline.com/>, que ha sido publicado en la página web corporativa de BENIGAR: <https://benigarcorporacion.com/>

Dicha plataforma garantiza tanto el anonimato, como la confidencialidad y el secreto e integridad de las informaciones, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023.

¹¹ Que podrá ser puntualmente sustituida, por ejemplo, en periodos vacacionales o indisponibilidad por otro de los miembros del Comité de Cumplimiento/ RSII.

- ❖ Correo ordinario a la dirección: Avda. Dr. Fleming, 2, 03015 Alacant, Alicante.
- ❖ Mediante reunión presencial, a solicitud del Informante, en el domicilio sito en: Avda. Dr. Fleming, 2, 03015 Alacant, Alicante.

Las comunicaciones que se presenten por fuera del CII deberán ser introducidas por el RSII en el CII para su debido registro y tramitación

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas (**por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**), la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el **modelo** que figura en este protocolo para la formalización de la **denuncia o reclamación**. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando la denuncia planteada a la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **Corporación Financiera Benigar, SL** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

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

PROCEDIMIENTO INFORMAL (FASE PRELIMINAR)

Esta fase potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acosos y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la persona instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de 23 días laborables** a contar desde la admisión a trámite de la comunicación. En ese plazo, la persona instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. **Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.** El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada persona instructora.

No obstante lo anterior, la **persona instructora**, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y **pasar directamente a la tramitación del expediente informativo**, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la persona instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadores y trabajadoras a la persona responsable de prevención de riesgos laborales (si la hubiese) y a la comisión de seguimiento del plan e igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales

y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

EXPEDIENTE INFORMATIVO (PROCEDIMIENTO FORMAL)

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, aunque se haya activado, se dará paso al expediente informativo.

La **persona instructora** realizará una **investigación**¹², en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de **Corporación Benigar SL** adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **Corporación Benigar SL** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La persona instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar **asesoramiento externo** en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la

¹² La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudieses tener acceso por formar parte de la resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que de la persona instructora.

Finalizada la investigación, **la persona instructora levantará un acta** en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a **la libertad de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales** hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la **libertad de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales** se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a dirección de **Corporación Benigar SL** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo como al/la denunciando/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con **estricta confidencialidad** y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un **plazo no superior a ocho días** laborables (adicionales a los 23 días de la fase preliminar o potestativa si está se lleva a cabo).

De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la persona instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de **Corporación Financiera Benigar, SL** una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de dos días laborales, que lo remitirá a un Órgano competente de la organización, para la adopción de medidas. La decisión adoptada se comunicará, dos días hábiles después, por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados, la dirección de **Corporación Financiera Benigar, SL** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando

el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **Corporación Financiera Benigar, SL** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de **Corporación Financiera Benigar, SL** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- i. Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- ii. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- iii. Adopción de medidas par a evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- iv. Modificación de las condiciones laborales, que previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- v. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- vi. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a 30 días naturales**, la persona instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna **acta** que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la **dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales (si la hubiera) y a la comisión de seguimiento del plan de Diversidad LGTBI**, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

21.1. ESQUEMA PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

1

PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Plazo máximo: en 2 días hábiles la persona denunciante recibirá un acuse de recibo de la comunicación realizada.

2

ADMISIÓN O ARCHIVO

Plazo máximo: 2 días hábiles posteriores al acuse de recibo de la comunicación

3

FASE PRELIMINAR (POTESTATIVA)

Plazo máximo: 23 días hábiles desde la admisión a trámite (procedimiento voluntario por parte del/la denunciante).

4

EXPEDIENTE INFORMATIVO

Plazo máximo: 8 días hábiles adicionales a la fase potestativa o preliminar.

5

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

Plazo máximo: 2 días hábiles desde la finalización de la instrucción para emitir el informe final, a los que se añaden otros 2 días hábiles para la revisión por parte de un Órgano Competente para la adopción de las medidas pertinentes y la notificación a las partes.

6

SEGUIMIENTO

Plazo máximo: 30 días naturales.

22. TIPIFICACIÓN

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

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

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

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

22.1. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

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

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.

- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por cumplimiento de una orden.
- Que sea en período de elecciones a la representación legal de la plantilla.

22.2. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

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

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

23. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

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

A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

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

24. DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

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

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

25. ANEXOS

25.1. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras, especificar:

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos;

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos;

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

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma: