



PROTOCOLO EN MATERIA LGTBIQ+.

MODELO DE COMPLIANCE PENAL



**PROTOCOLO PARA LA DE PREVENCIÓN,
MITIGACIÓN Y REACCIÓN, PARA LA IGUALDAD REAL
Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA
GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS
LGTBI Y EN CONTRA DE LGTBIFOBIA EN LA FARGA
GEM.**

**Conforme a 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 LGBTI**

PROTOCOLO EN MATERIA LGTBIQ+

PROTOCOLO PARA LA DE PREVENCIÓN, MITIGACIÓN Y REACCIÓN, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ Y EN CONTRA DE LGTBIFOBIA EN LA FARGA GEM.

1. JUSTIFICACIÓN.

El presente protocolo para la prevención de la LGTBIfobia en los LA FARGA GEM, viene a dotar a su personal de una herramienta práctica para poner en marcha actuaciones de prevención ante conductas LGTBIfóbicas en el centro en el que trabajan, así como llevar a cabo acciones de inclusión social de personas LGTBI en dicho centro.

Los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales (LGTBIQ+) son vulnerados constantemente, a pesar de la protección existente de sus derechos a nivel internacional, regional, nacional y autonómico.

En los últimos años, en España han tenido lugar cambios sociales y avances normativos importantes en materia de igualdad de derechos para las personas LGTBIQ+, sin embargo, la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género continúa siendo una lacra para nuestra sociedad, que afecta gravemente a lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

El año pasado Cataluña registró 302 agresiones—actos de discriminación o violencia tanto verbal como física—, el número más alto desde que hay registros. Esta cifra récord supone un aumento del 27,4% con respecto al año anterior y del 6,3% respecto a 2021. Además, se estima que existe una cifra importante de hechos que no son denunciados.

En 2017, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad elaboró un informe sobre “Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de Trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género”, el cual señala que las actitudes discriminatorias hacia la diversidad sexual, de género y familiar, conducen a la invisibilidad de la orientación sexual o identidad de género de las personas LGTBI en su lugar de trabajo, ya que existía el temor de que su exposición implique un riesgo de pérdida de empleo, acoso o cambio de actitud hacia su persona.

De conformidad con el Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España del Ministerio de Interior de 2023 (<https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y->

documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones
descargables/publicaciones-periodicas/informe-sobre-la-evolucion-de-los-
delitos-de-odio-en-
Espana/Informe_evolucion_delitos_odio_Espana_2022_126200207.pdf), el
número de delitos e incidentes había aumentado considerablemente.

Y en cuanto a los delitos de odio, el informe del Ministerio del Interior:

https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Guia_Breve_Victimias_Delitos_de_Odio_LGTBI_fobicos.pdf

En este tipo de delitos debemos destacar que existen y concurren con otros delitos en concurso, las lesiones, amenazas, daños, injurias, trato degradante, incitación pública al odio o coacciones, los delitos más cometidos. La tasa de delitos de odio conocidos en España por cada 100.000 habitantes es del 3.80.

El grupo de edad más victimizado es el que va de los 26 a los 40 años.

Lectura constitucional.- De conformidad con lo establecido en la propia Constitución Española de 1978, corresponde a los poderes públicos hacer posible, real y efectiva el derecho a la libertad y la igualdad, remover todo aquello que impida o dificulte su ejercicio y facilitar la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social (artículo 9.2 CE).

Disposición legal.- 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 desarrollo del objetivo legalmente fijado en la citada norma y por tanto a desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) se pretende erradicar, si existen las situaciones de discriminación, para asegurar que en la organización LA FARGA GEM, se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad con plena libertad.

Este protocolo pretende garantizar los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su vinculación con la organización. ciudadanía.

Este Protocolo supone un importante avance en la inserción de la política de RSC y de cultura ética de LA FARGA GEM en cumplimiento de su Código Ético y diferentes protocolos que informan la cultura corporativa, en su compromiso con el principio de legalidad, la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI.

El camino es crear referentes positivos, por entender la diversidad como un valor, por asegurar la cohesión corporativa y social promoviendo los valores de igualdad y respeto y por extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio.

2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA FARGA GEM PARA LA PREVENCIÓN DE LA LGTBIFOBIA.

LA FARGA GEM manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas y atentatorias al colectivo LGTBI y que supongan actuaciones LGTBifóbicas.

En la adopción de este protocolo, LA FARGA GEM quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a actuaciones LGTBifóbicas en cualquiera de sus manifestaciones. Con la obligación de informar de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, así como aquellas personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

LA FARGA GEM asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a los departamentos de las que procede el personal que trabaja en LA FARGA GEM.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, LA FARGA GEM no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se comunicará a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá modificarse.

El protocolo se aplicará a las situaciones que se prediquen como actuaciones LGTBifóbicas que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- g) y en cualesquiera otras que den lugar a la actuación transgresora.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen 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, lo contemplado en los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, LA FARGA GEM al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de actuaciones de actuaciones LGTBIfóbicas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(L'Hospitalet de Llobregat a

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA FARGA GEM)

3. SECUENCIA, CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBIQ+.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa LA FARGA GEM implanta un procedimiento de prevención y actuación frente a actuaciones LGTBIfóbicas, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de actitud o comportamiento LGTBIfóbico. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en la norma legal antecitada:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición de actuaciones LGTBIfóbicas e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de discriminación y atentatorias a la igualdad.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a actuaciones LGTBIfóbicas para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente a la actitud o comportamiento LGTBIfóbico y, en su caso, el régimen disciplinario.

3.1 ACTUACIÓN PREVENTIVA FRENTE A ACTUACIONES LGTBIFÓBICAS PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBIQ+.

3.1.1 Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de discriminación LGTBIfóbicas.

La empresa LA FARGA GEM formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de actuación LGTBIfóbicas, que pueda manifestarse en LA FARGA GEM.

LA FARGA GEM, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de actuación LGTBIfóbicas en su organización.

Las actuaciones con este carácter pueden llegar a ser constitutivas de ilícito, siendo que las actuación LGTBIfóbicas, cada una de ellas un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc., pero aún y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

Cualquier actuación de carácter LGTBIfóbica, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de LA FARGA GEM no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de actuación de carácter LGTBIfóbicas en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman LA FARGA GEM, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está sufriendo de actuación de carácter LGTBIfóbicas, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de actuación de carácter LGTBIfóbicas, LA FARGA GEM sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.1.2 Concepto y conductas constitutivas de discriminación que atente contra el derecho de igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI.

3.1.2.1.- Definición: Constituye a los efectos del presente protocolo actuación discriminatoria lgtfobicas cualquier comportamiento realizado en función de limitar, cercenar y socavar la igualdad real y efectiva de trato y la libertad de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias, siendo que ello se realice con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y libertad.

3.1.2.2.- Conductas de discriminación LGTBIfóbicas.

Discriminación directa: Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

Discriminación indirecta: Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

Discriminación múltiple: Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación y/o identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.

Discriminación por asociación: Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBIQ+.

Discriminación por error: Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación o identidad de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Acoso discriminatorio: Cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual y/o identidad de género, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBIQ+ como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier

tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.

3.1.2.2.- Conductas constitutivas de discriminación y atentatoria a la dignidad y libertad por pertenencia a LGTBIQ+.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de discriminación LGTBIfóbica, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad y/o libertad de quien sufre actitud o comportamiento LGTBIfóbico no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de pertenecer a LGTBIQ+.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también acto de discriminación en el caso que se atente a su dignidad por pertenencia a LGTBIQ+.

Conductas constitutivas de actitud o comportamiento LGTBIfóbico por razón de pertenencia LGTBIQ+.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso y atentatorio por su condición LGTBIQ+ en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas por su condición de pertenencia a LGTBIQ+.

- 1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias de orientación sexual y/o vivencial de su género.

El presente protocolo se ha diseñado para aplicarse en las organizaciones de LA FARGA GEM.

4. OBJETO.

El objeto del presente protocolo es dotar al personal de LA FARGA GEM de un instrumento que les permita prevenir, en sus lugares de trabajo, situaciones que impliquen rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación para las personas LGTBIQ+ o sus familiares, y realizar acciones concretas que promuevan la inclusión social de estas personas.

Para ello, se llevarán a cabo entre el personal de LA FARGA GEM, acciones de formación y sensibilización en dicha materia, que les permita comprender las discriminaciones y las barreras que estas personas enfrentan y dirigir sus acciones a evitar tales situaciones y a favorecer la inclusión efectiva en los centros de trabajo, ya sea en Planta como en las oficinas, recibiendo una atención integral.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo se aplicará a las personas trabajadoras de LA FARGA GEM y a los terceros en relación con las mismas. Se beneficiarán todas las personas LGTBIQ+ que tengan relación interna o externa con LA FARGA GEM.

6. ACTUACIONES FRENTE A CUALQUIER ÍTEM QUE VULNERE LOS DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBIQ+ Y QUE SE GARANTIZA EN EL PRESENTE PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE PERSONAS LGTBIQ+.

6.1 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.

El presente Protocolo se regirá por los siguientes principios generales de actuación:

- **Respeto a los derechos de las partes.** Quedarán garantizados los derechos consagrados en los tratados Internacionales y en las leyes nacionales y autonómicas, como el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la integridad física y psíquica de las personas que se vean implicadas en el procedimiento. Se tendrán en cuenta las consecuencias que puedan derivarse de la situación de discriminación o maltrato.
- **Protección y garantía de indemnidad.** Todas las personas intervinientes en el procedimiento iniciado tras la activación del Protocolo gozarán de protección a los efectos de evitar que puedan ser objeto de conductas intimidatorias, amenazantes o violentas.
- **Confidencialidad y anonimato.** Quienes intervengan en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y reserva del caso. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los hechos denunciados, de las resoluciones que se adopten o de las investigaciones en curso, para lo cual, quienes se hagan responsable de la tramitación de la reclamación, queja o denuncia, tendrán asignados unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- **Colaboración.** Las personas que sean citadas durante el procedimiento deberán implicarse en éste y prestar su colaboración.
- **Derechos de abstención y recusación.** Las recusaciones o abstenciones que puedan darse de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento se regirán por lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- **Protección de datos.** Los datos generados en la aplicación del presente Protocolo serán protegidos de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos, RGPD) y la Ley Orgánica

3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

- **Derecho a la información.** Las personas implicadas en el procedimiento tendrán derecho a la información sobre éste, y a conocer el estado y fase en el que se encuentra. El acceso a la información podrá limitarse parcialmente siempre que, a criterio del profesional de referencia, comprometa la intervención y la seguridad e integridad de terceros o personas usuarias.

7. ACTUACIÓN EN CASOS DE LGTBIFOBIA. DISCRIMINACIÓN.

Las actuaciones a llevar a cabo por LA FARGA GEM para la prevención y detección de casos de LGTBIfobia se desarrollan en torno a tres fases: la primera dirigida a la prevención; la segunda enfocada en la detección, que dará lugar a la activación del protocolo; y la tercera que dará lugar a la intervención o en su caso derivación del asunto al protocolo de investigación diseñado en el modelo de compliance.

Para asegurar la efectividad del presente protocolo, se recomienda que todo el personal de LA FARGA GEM tenga conocimiento del mismo y se promueva su implicación desde sus correspondientes áreas de trabajo.

7.1 PREVENCIÓN.

La prevención de actitudes LGTBIfóbicas requiere de sensibilización y formación en derechos humanos y en el ejercicio de estos, en el derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, de la salud, la educación, en los hogares o en las comunidades. Se requiere modificar los valores culturales discriminatorios y fomentar los valores del respeto a la diversidad, visibilizar la naturalización de la desigualdad, conocer las consecuencias que conllevan la discriminación de personas LGTBI, promover el valor positivo de la diversidad, entre otras cuestiones.

Para ello, se proponen un conjunto de acciones como:

- **FORMACIÓN.**

Se facilitará al personal de LA FARGA GEM formación especializada sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que garantice su adecuada sensibilización y correcta actuación y que les permita hacer uso de las herramientas necesarias para poder detectar cuándo se está ante un caso de LGTBIfobia para poder ofrecer una adecuada atención.

- **INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

Se organizarán acciones periódicas donde se visibilice y normalice la diversidad afectivo-sexual, de identidad y/o de expresión de género. Esta medida de prevención es esencial para la atención que pueda dar el personal de LA FARGA GEM a las personas LGTBI que trabajen en la organización o las que se relacionen con la empresa a dar un valor positivo a la diversidad.

- **PROMOVER UN ENTORNO DE RESPETO.**

Inculcar los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo libre de la personalidad y promover un entorno libre de rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas LGTBI, así como conductas que insinúen o manifieste contrariedad con la materia contenida en el protocolo. Con este fin se velará especialmente por la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento.

ORIENTACIONES Y PAUTAS GENERALES PARA PREVENCIÓN Y FORMACIÓN:

- Conocimiento y manejo de la normativa e información sobre la diversidad sexo-genérica.
- Promoción de la utilización de lenguaje inclusivo y rechazo del uso de cualquier palabra ofensiva respecto de las personas LGTBI.
- Garantía del derecho a la intimidad de las personas LGTBI en las actuaciones y procesos, incluyendo el uso del nombre social indicado por la persona LGTBI en los documentos de pública exposición, aun cuando

se mantenga el uso del nombre legal en documentos oficiales hasta que se lleve a cabo el cambio registral.

- **Respeto a la imagen física de la persona LGTBI,** respetando su derecho a vestir del modo que mejor se adecue a su identidad y/o expresión de género.
- **Facilitación al personal de LA FARGA GEM de formación sobre las situaciones de rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas LGTBIQ+ o hacia sus familiares.**

7.2 DETECCIÓN Y ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.

Cualquier miembro de la organización podrá identificar un caso de LGTBIfobia mediante una reclamación, queja o denuncia de la persona afectada, a través de una tercera persona con interés en la defensa y promoción de los derechos e intereses la comunidad LGTBIQ+, o de oficio, por cualquier profesional. Para la activación del protocolo se tomará en consideración cualquier medio de comunicación, verbal, no verbal o escrito, independientemente de quién lo notifique, a quién se dirija o qué canal utilice para comunicarlo.

Algunos tipos de conductas LGTBIfóbicas que se pueden detectar:

- **Cognitiva.** Tiene que ver con las ideas y conceptos que se manejan sobre las minorías sexuales. La visión que existe de la homosexualidad, la bisexualidad o la transexualidad, es con cierta frecuencia, una visión negativa y, en muchas ocasiones errónea, confusa, manejada en base a estereotipos y asociada a lo antinatural o amoral.
- **Afectiva.** Está relacionada con los sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al tener que (o imaginarse que tienen que) relacionarse con personas de diferente orientación sexual o identidad de género. El rechazo puede ser al contacto físico, sentirse incómodo ante personas homosexuales, o a las muestras de afecto en público entre personas del mismo sexo. Estas actitudes afectan especialmente a la visibilidad de las personas LGTBIQ+.
- **Conductual.** Está en conexión con los comportamientos hacia personas homosexuales. A nivel individual, estos comportamientos se pueden manifestar en un amplio abanico de posibilidades, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de animadversión, expresado en la agresión física.
- **Externalizada.** Es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (homofobia conductual), así como emocionales (homofobia afectiva) que

pueden desembocar en algún tipo de abuso hacia las personas homosexuales, bisexuales o transexuales. Dentro de la homofobia hay categorías específicas: si el rechazo o la actitud hostil está enfocada específicamente contra el lesbianismo o las lesbianas, se denomina lesbofobia; si lo es contra la bisexualidad o los bisexuales, bifobia.

- **Interiorizada.** Es la asimilación de esas imágenes y mensajes negativos recibidos en la etapa de socialización de una persona provenientes de la familia, colegio, medios de comunicación, etc., y que afectan especialmente a las personas homo-bi-transexuales por la contradicción entre esos mensajes recibidos y los propios sentimientos vividos de atracción hacia personas de su mismo sexo. Las consecuencias que puede provocar la homofobia interiorizada pueden ser una baja autoestima, represión de la expresión y el sentimiento de afectos, etc.

Igualmente se señalan algunos indicadores que pueden ayudar a detectar situaciones de discriminación y exclusión como:

- **Aislamiento.** Las personas LGTBIQ+ se sienten aisladas, incomprendidas, así como con sentimiento de soledad y miedo cuando viven en un entorno que desconoce su realidad y sienten el rechazo y/o indiferencia con quienes se relaciona en su día a día.
- **Tensión constante.** Las personas LGTBIQ+ pueden encontrarse en estado continuo de tensión permanente cuando tienen miedo a sufrir LGTBIfobia, ya sea abiertamente, de manera violenta o sutil (desaprobación, cuchicheos sobre su apariencia corporal, o comportamiento).
- **LGTBIfobia interiorizada.** Las personas víctimas de LGTBIfobia pueden manifestar un rechazo hacia su propia persona, cuando en el entorno donde convive todavía persisten valores, prejuicios y estereotipos negativos hacia las personas LGTBIQ+.
- **Problemas de salud mental.** Las personas que sufren acoso, discriminación y/o maltrato contra la libertad y diversidad afectivo-sexual, identidad y/o expresión de género pueden llegar a presentar graves problemas de salud mental derivados del entorno tales como:
 - Problemas de ansiedad y estrés.
 - Depresión y desesperanza ante el futuro.
 - Ansiedad ante los encuentros sociales.
 - Hipervigilancia ante las posibles reacciones negativas del entorno.
 - Problemas de abuso de sustancias psicotrópicas.
 - Trastornos de la conducta alimentaria.
 - Riesgos de suicidio.

7.3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Una vez identificada la situación de LGTBIfobia o exclusión, se procederá con la activación del Protocolo y el inicio de la entrevista, que permitirá al/a la profesional designada por la organización a conocer la situación que atraviesa la persona informante. Es importante generar un clima de confianza y adaptarse al ritmo de la persona, desarrollando actitudes como la empatía, individualización, respeto, aceptación, actitud exenta de juicio y secreto profesional.

Contenido de la entrevista en caso de conducta LGTBIfóbicas, se deberá tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

COSAS QUE NO SE DEBEN HACER.

- No respetar el nombre elegido y los pronombres de género de una persona trans porque su identificación contenga otra información.
- Realizar preguntas a las personas trans sobre su corporalidad, su genitalidad, o si se han sometido a cirugías, a no ser que esa información sea imprescindible para la resolución del expediente.
- Hablar de la identidad de género u orientación sexual de la persona afectada sin su consentimiento. No exponer o presionar para “salir del armario”. Cada persona toma la decisión de cuándo y cómo decírselo a cada uno de sus círculos sociales.

COSAS QUE SIEMPRE SE DEBEN HACER.

- Empatizar: a través de la escucha activa, conectando con las personas entrevistadas y demostrando interés y comprensión.
- Ser congruente y actuar con autenticidad: transmitir y aportar seguridad y apoyo.
- Mostrar respeto: demostrar compromiso con la persona afectada y transmitir el deseo de resolver favorablemente la situación de LGTBIfobia.
- Preguntar de forma respetuosa, en caso de duda, la identidad de género de la persona a entrevistar. Se le preguntará qué género o pronombre prefiere que utilice para dirigirse durante la entrevista. De manera general, se deben usar los apellidos si hay duda del nombre. Hay personas trans cuya documentación no está actualizada a su realidad.

Detectada una situación de actuación de LGTBIfobia, se iniciará un procedimiento de actuación previsto quedará dividido en dos fases: fase dialogada o de mediación y fase formal.

7.3.1 Fase dialogada o de mediación.

Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Interviniendo de manera confidencial, sencilla y discreta.

En caso de que la persona afectada manifieste su conformidad con esta primera fase de actuación, la persona oficial de cumplimiento normativo tendrá una entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada (respectivamente y por separado), con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. Asimismo, el equipo decidirá si resulta conveniente o no celebrar una reunión conjunta.

Tras las pertinentes reuniones, la persona oficial de cumplimiento normativo redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas:

- Cuando el procedimiento concluya con acuerdo sobre los hechos denunciados al reconocer en todo o en parte, por ejemplo, la persona denunciada la veracidad de los hechos que se le imputaban o al admitir la persona denunciante que tales hechos no son constitutivos de actuación LGTBIfóbica: Se pondrá fin al procedimiento de actuación y se emitirá un informe de conclusiones en el que se expresarán las medidas oportunas a adoptar.
- Cuando el procedimiento finalice sin acuerdo: Se iniciará el procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborales, pudiendo ampliarse este plazo, por la persona oficial de cumplimiento normativo, en casos excepcionales.

7.3.2 Fase formal.

En esta segunda fase del Protocolo se abrirá un procedimiento de instrucción para una investigación contrastada de los hechos y circunstancias y se adoptarán las medidas que sean necesarias para prevenir daños a la integridad física y moral de las personas afectadas. Las personas que participen en la instrucción se encuentran sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento.

El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las correspondientes medidas disciplinarias.

1. Recibida la denuncia, el Gerente o Administrador de LA FARGA GEM deberá entregar el recibí de la misma a la persona denunciante. Si la denuncia ha sido entregada a cualquier intermediario para hacérselo llegar al Gerente o Administrador de la empresa, esta persona deberá asimismo firmar el recibí de la denuncia.
2. El compliance officer encargado del procedimiento, asignará un número al procedimiento y designará a la persona que se encargará de la dirección de la instrucción, de la investigación y de la emisión del informe de conclusiones, que podrá ser personal interno de la Empresa, del Departamento de Recursos Humanos, o bien un experto ajeno a la Empresa. En cualquier caso, esta persona deberá reunir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no pudiendo designarse como instructor a la parte denunciante o denunciada, así como persona afín a los mismos.
3. Simultáneamente, el Instructor establecerá un calendario de actuación, teniendo en cuenta las dimensiones del conflicto y necesidades de investigación en cada caso, así como el principio de celeridad que deberá regir en todo momento.
4. Si en el marco de la investigación se produjeran denuncias cruzadas, éstas deberán incorporarse a la investigación ya iniciada para que sean debidamente estudiadas y la situación conflictiva pueda ser resuelta en su totalidad. Por el contrario, las denuncias que tengan un fin meramente dilatorio no deberán ser tramitadas.
5. El Instructor deberá entrevistarse con la persona afectada, con la persona denunciada, así como con todos los testigos o posibles conocedores de los hechos que puedan esclarecer lo ocurrido, recogiendo por escrito en la medida de lo posible la toma de declaración con la firma del declarante. Asimismo, emplazará a las partes para la aportación de toda la documentación e información que estimen necesario, con el fin de conocer con detalle los hechos.
6. Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de actitud o comportamiento LGTBIfóbico, el Instructor podrá proponer al oficial de cumplimiento (Compliance Officer) de LA FARGA GEM las medidas que se consideren necesarias para salvaguardar la salud e integridad de las personas afectadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no

representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

7. La instrucción deberá de concluir conforme al calendario fijado por la persona oficial de cumplimiento y mediante la emisión de Informe de Conclusiones del Instructor, que deberá de ser elevado al oficial de cumplimiento a la Dirección de la empresa para que el mismo compruebe que se han respetado todos los derechos y garantías de las personas afectadas y puedan tramitar el contenido del mismo con la Dirección de la empresa.
8. La persona oficial de cumplimiento normativo de LA FARGA GEM efectuará un seguimiento de la situación por tal de contrastar la efectividad de las medidas finalmente adoptadas.

Si estas medidas no fueran eficaces la persona oficial de cumplimiento propondrá nuevas medidas.

7.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Los objetivos de la investigación son, principalmente y sin ánimo exhaustivo:

- Conocer en qué estado se encuentran las personas afectadas o involucradas.
- Si existe o ha existido actitud o comportamiento LGTBIfóbico en el trabajo, de qué características y por qué motivo.
- Determinar, en su caso, en qué fase se encuentra la situación, actitud o comportamiento LGTBIfóbico.
- Determinar, de proceder, en qué situaciones se materializa el actitud o comportamiento LGTBIfóbico.
- Comprobar si el actitud o comportamiento LGTBIfóbico se lleva a cabo delante de otras personas y cómo éstas han reaccionado o intervenido.
- Comprobar si se trata de algo prolongado en el tiempo o puntual, si ha habido antecedentes u otras personas afectadas con anterioridad.

- Comprobar, en caso de existir indicios de actitud o comportamiento LGTBIFÓBICO, si la persona identificada comovíctima, es la única o si existen más posibles afectados.

7.5 INFORME DE CONCLUSIONES.

El informe será emitido por el Instructor y deberá de incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Descripción de los principales hechos denunciados del caso y, en caso de existir, antecedentes.
- Explicación del contexto (descripción de los puestos de trabajo de las personas involucradas, descripción de la relación de las mismas, etc.).
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración de los hechos denunciados, con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de actitud o comportamiento LGTBIFÓBICO.
- Proposición de medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el actitud o comportamiento LGTBIFÓBICO; entre otras, las siguientes:
 - Apoyo psicológico y social a la persona afectada.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a/e afectado/a/e, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a afectada.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
 - Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.
- Firma del Instructor y del recibí de la persona oficial de cumplimiento.

7.6 CIERRE DEL EXPEDIENTE.

Por parte de la persona oficial de cumplimiento, se dará traslado del informe de conclusiones a la Dirección de LA FARGA GEM y al responsable directo de las personas afectadas.

En caso de que se determine la existencia de de la existencia o no de actitud o comportamiento LGTBIFÓBICO, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan en el plazo máximo de 60 días desde que se tiene conocimiento de los incumplimientos, teniendo siempre en cuenta el principio de celeridad que debe de regir en el procedimiento y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

En el caso que se concluya la inexistencia de actitud o comportamiento LGTBIFÓBICO, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario del Convenio Colectivo en caso de desprenderse de las conclusiones la existencia de comportamientos inadecuados y que supongan un incumplimiento de las obligaciones laborales.

Las medidas propuestas para superar la situación de actitud o comportamiento LGTBIFÓBICO, determinada no revestirán de carácter vinculante ni ejecutivo para la Dirección de la Empresa, sino que consistirán en meras propuestas que deberán ser debidamente analizadas por estos órganos.

En caso de existencia de actitud o comportamiento LGTBIFÓBICO, si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que víctima y denunciado no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la posibilidad de permanecer en su puesto de trabajo o la opción de solicitar un traslado; estas medidas no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Adicionalmente, si la conducta fuera de tal gravedad que pudiera ser constitutiva de delito, los hechos denunciados se pondrán en conocimiento del Ministerio Fiscal sin perjuicio de la adopción de las medidas preventivas que procedan en cada caso concreto.

En cambio, si se ha probado la inexistencia de actitud o comportamiento LGTBIFÓBICO, se procederá al archivo del expediente y se valorará la conveniencia de adoptar medidas solucionadoras de un posible conflicto pasado, presente o futuro.

En caso de que el informe recoja la evidencia de la inexistencia de actitud o comportamiento LGTBIFÓBICO, acompañada de que la persona que utilizó el Protocolo lo ha hecho utilizando hechos falsos o infundados, o con el fin de perjudicar al denunciado, la Dirección de LA FARGA GEM adoptará las medidas disciplinarias que correspondan en el plazo máximo de 60 días desde que se tiene conocimiento de los incumplimientos, teniendo siempre en cuenta el principio de celeridad que debe regir en el procedimiento.

8. RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y DISCIPLINARIO.

A.- Las infracciones por incumplimiento del presente protocolo se establecen del siguiente modo:

1. Las infracciones pueden ser leves, graves o muy graves de acuerdo con lo establecido por la presente ley, siempre y cuando no sean constitutivas de falta o delito.

2. Las infracciones no pueden ser objeto de sanción sin instrucción previa del expediente pertinente, de acuerdo con el procedimiento administrativo.

3. Son infracciones leves:

1. Usar expresiones vejatorias, por cualquier medio, que inciten a ejercer la violencia contra las personas o sus familias, por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, de un modo intencionado.
2. Emitir intencionadamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y tengan connotaciones homofóbicas, bifóbicas o transfóbicas en los medios de comunicación, en discursos o en intervenciones públicas.
3. Realizar actos que comporten aislamiento, rechazo o menosprecio público, notorio y explícito de personas por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

4. Son infracciones graves:

1. Usar expresiones vejatorias que inciten a ejercer la violencia contra las personas o sus familias, por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, de modo intencionado y reiterado.
2. Dañar o destruir objetos o propiedades de personas o de sus familias por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, siempre y cuando estas acciones no constituyan delito o falta de carácter penal.
3. Impedir a una persona, de forma intencionada, la realización de un trámite o el acceso a un servicio público o establecimiento abierto al público por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de esta persona.
4. Emitir intencionada y reiteradamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y tengan connotaciones homofóbicas, bifóbicas o transfóbicas en los medios de comunicación, en discursos o en intervenciones públicas.

5. Son infracciones muy graves:

1. El acoso o el comportamiento agresivo hacia personas o sus familias por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

2. Convocar espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación al odio, la violencia o la discriminación de las personas LGBTI.
6. La discriminación múltiple y la victimización secundaria incrementan en un grado, respecto a cada una de las causas que concurren, el tipo de infracción establecido por la presente ley.

B.- Régimen de las sanciones conforme a las infracciones:

1. Las infracciones leves se sancionan con una multa por una cuantía equivalente al importe mensual del indicador de renta de suficiencia de Cataluña, correspondiente a un período de entre siete días y tres meses. Si no hay reiteración, el órgano competente para imponer la sanción puede sustituir esta sanción por una advertencia escrita.
2. Por la comisión de infracciones graves puede imponerse una de las siguientes sanciones, o más de una:
 1. Multa por una cuantía equivalente al importe del indicador de renta de suficiencia de Cataluña correspondiente a un período de entre tres meses y un día y siete meses.
 2. Prohibición de recibir ayudas o subvenciones públicos por un período de un año, como máximo.
 3. Prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad, sus organismos autónomos y sus entes públicos por un período de un año, como máximo.
3. Por la comisión de infracciones muy graves puede imponerse una de las siguientes sanciones, o más de una:
 1. Multa por una cuantía equivalente al importe de renta de suficiencia de Cataluña correspondiente a un período de entre siete meses y un día y diez meses.
 2. Prohibición de recibir ayudas o subvenciones por un período de dos años, como máximo. En caso de reincidencia o reiteración, la prohibición puede ser por un máximo de cinco años.
 3. Prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad, sus organismos autónomos y sus entes públicos por un período de entre un año y un día y tres años.
4. Para concretar las sanciones que sea procedente imponer y, si procede, para graduar la cuantía de las multas y la duración de las sanciones temporales, las autoridades competentes deben mantener la proporción adecuada entre la gravedad del hecho constitutivo de la

infracción y la sanción, o las sanciones, aplicadas a la lesión ocasionada, al número de personas afectadas, a la entidad del derecho afectado y a la naturaleza del deber afectado según la legislación vigente. Deben considerarse especialmente los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad y la intencionalidad del infractor.
 2. Los perjuicios físicos, morales y materiales causados a personas o bienes y la situación de riesgo creada o mantenida.
 3. La reincidencia o la reiteración.
 4. La discriminación múltiple y la victimización secundaria.
 5. La trascendencia económica y social de la infracción.
 6. El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas de la Inspección de Servicios Sociales.
 7. El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.
 8. El cumplimiento por iniciativa propia de las normas infringidas, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado una resolución.
5. El objetivo de la sanción debe ser la prevención, la disuasión, la reparación y la corrección de los perjuicios que haya causado o pueda causar la discriminación.

C.- Responsables

1. Son responsables de las infracciones tipificadas por la presente ley las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que, por acción u omisión, incurren en los supuestos de infracción establecidos por el presente capítulo.
2. La responsabilidad será solidaria cuando haya varios responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada uno en la comisión de la infracción.

D.- Prescripción

1. Las infracciones tipificadas de leves por la presente ley prescriben al cabo de seis meses; las tipificadas de graves, al cabo de doce meses; y las tipificadas de muy graves, al cabo de dieciocho meses.

2. Las sanciones impuestas al amparo de la presente ley prescriben al cabo de tres meses si son leves, al cabo de seis meses si son graves y al cabo de doce meses si son muy graves.

9. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su aprobación por el Consejo de Administración de LA FARGA GEM S.A.

Asimismo será precisa su comunicación a la plantilla de la empresa a través de la correspondiente formación, página web, y aquellos que se consideren imprescindibles y manteniéndose vigente hasta su próxima renovación o actualización.

Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- 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 sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal 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 y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente protocolo salvaguarda el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en aquellas jurisdicciones que estime adecuadas (civil, laboral o penal).

ANEXO I. CONCEPTOS.

Conceptos sobre discriminación que serán los que se aplicarán en el presente protocolo:

- **Discriminación directa:** Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- **Discriminación indirecta:** Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- **Discriminación múltiple:** Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación y/o identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.
- **Discriminación por asociación:** Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI.
- **Discriminación por error:** Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación o identidad de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual y/o identidad de género, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- **Represalia discriminatoria:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI como consecuencia de la presentación de una

queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.

Otras definiciones, como:

- **Acciones afirmativas:** Se entienden así aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social, que históricamente ha sufrido discriminación, un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios, con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.
- **Identidad sexual y/o de género:** La vivencia interna e individual del sexo y/o género tal y como cada persona la siente y autodetermina, sin que deba ser definida por terceras personas, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento y pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.
- **Intersexualidad:** La Intersexualidad es una cuestión que afecta a la **CORPORALIDAD**. Las personas que presentan rasgos intersexuales nacen con características sexuales (tales como cromosomas, genitales, gónadas y estructura hormonal) que no corresponden estrictamente a las categorías de masculino o femenino, o que pertenecen a ambas al mismo tiempo. Por eso, la intersexualidad no hay que confundirla con una **ORIENTACIÓN** (heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad) ni con una **IDENTIDAD** (cissexualidad, transexualidad, género no binario o género fluido). Las personas intersex no presentan “malformaciones” sino corporalidades diferentes a las asignadas a las categorías hombre o mujer.
- **LGTBI:** Siglas que designan a las personas que se definen a sí mismas como lesbianas, gais, trans, bisexuales y/o intersexuales.

- **LGTBIfobia (homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia):** Rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que se designan como LGBTI, o hacia sus familiares.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Victimización secundaria:** Perjuicio causado a las personas LGBTI o con pertenencia a grupo familiar LGBTI que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente público implicado.
- **Violencia intragénero entre miembros de parejas del mismo sexo:** Aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivas y sexuales entre personas con la misma identidad sexual, constituyendo un ejercicio de poder y siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a su víctima.
- **Terapia de aversión o de conversión de orientación sexual e identidad de género:** Por este término se entienden todas las intervenciones médicas, psiquiátricas, psicológicas, religiosas o de cualquier otra índole que persigan la modificación de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona.

A los efectos de aplicación del presente protocolo también se tendrá en cuenta las siguientes definiciones, recogidas en la Guía de Delitos de Odio (3ª Edición actualizada) de la autora Charo Alises 16:

- **Agénero:** Persona que no se siente identificada con ningún género.
- **Bifobia:** Rechazo hacia las personas bisexuales que procede del desconocimiento de esta orientación sexual. Todavía hay muchas personas, que se niegan a aceptar que se pueda sentir atracción afectiva y sexual hacia personas de ambos sexos.

- **Bigénero:** Conducta según la cual, una persona se puede definir o encontrar dentro de dos géneros femenino y masculino, aunque también puede encontrarse entre género neutro y semi-femenino, masculino y neutro, etc. La idea de bigénero deriva del término transgénero y de la situación por la que la persona se identifica en el sentirse de un género específico, híbrido o indefinido. Una persona que ejemplifica el término de bigénero se podría identificar a sí misma como mujer y como hombre por ejemplo.
- **Cissexualidad:** las personas cissexuales son aquellas que su identidad sexual, de género y/o expresiones de género si cumplen con los mandatos y expectativas de la sociedad en cuanto a sexo y género. Establece una estrecha relación con la anterior.
- **Cisgénero:** Término utilizado para aquellas personas en las cuales coinciden la identidad de género, su expresión de género y el sexo asignado al nacimiento con las expectativas de cómo han de ser los hombres y cómo han de ser las mujeres.
- **Drag King:** Persona que (a menudo) es mujer y que adopta la figura de un hombre resaltando de manera exagerando los ademanes, las actitudes y su comportamiento asociados a la masculinidad. Son figuras, junto a las Drags Queens, que son asociadas al mundo del espectáculo.
- **Drag Queen:** Persona que (a menudo) es hombre y que adopta la figura de una mujer resaltando de manera exagerada los ademanes, las actitudes y su comportamiento asociados a la feminidad.
- **Expresión de género:** Es la forma en la que expresamos nuestro género mediante la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Por la forma en la que el género está construido en nuestra sociedad, la expresión de género de una persona puede ser percibida como masculina, femenina o andrógina.
- **Familias LGTBI:** Lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales con hijos e hijas o menores en acogimiento. Estos últimos también están incluidos



dentro del colectivo LGTBI y son susceptibles de sufrir las mismas discriminaciones debido a la orientación sexual o a la identidad de género de sus padres y madres.

- **Género no-binario:** Es el término que se utiliza para designar a varios grupos e identidades que disienten del sistema de género binario y adoptan otro tipo de modalidades para expresar su género entre las cuales se encuentran: agénero, bigénero, tercer sexo, transgénero y género fluido.
- **Género fluido:** Se entiende que una persona es de género fluido cuando no se identifica con una sola identidad sexual, sino que circula entre varias. Comúnmente se manifiesta como transición entre masculino y femenino o como neutralidad, sin embargo puede comprender otros géneros, e incluso puede que se identifique con más de un género a la vez.
- **Homofobia:** Temor y rechazo hacia las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales, así como a aquellas personas que son percibidas como tales aunque no lo sean.
- **Lesbofobia:** Rechazo que sufren las mujeres lesbianas. Las lesbianas se enfrentan a una doble discriminación: por ser mujeres y por su orientación sexual y este es uno de los motivos principales por los que son menos visibles que los hombres gays.
- **Orientación sexual:** Es considerada la atracción erótica hacia las personas de diferente sexo (heterosexuales), del mismo sexo (homosexuales: gays y lesbianas), y de ambos sexos (bisexuales). También incluye la necesidad de establecer vínculos afectivos/sexuales.

Existen otras orientaciones sexuales menos conocidas como la pansexualidad –se caracteriza por la atracción física, emocional, afectiva y sexual hacia las cualidades de una persona, independiente de su sexo y género–; y la polisexualidad –la atracción física, emocional, afectiva y sexual por individuos de diversos géneros sin discriminar, negando la idea binaria de género–.

- **Outing:** Acción de hacer pública la orientación sexual LGTBI de una persona, generalmente un personaje público, que se ha destacado por su rechazo a las personas lesbianas, gais, bisexuales y transexuales. Su objetivo es la denuncia de la hipocresía y la doble moral que existe aún en nuestra sociedad con respecto a la diversidad sexual y de género. El outing, no está exento de polémica.
- **Pansexualidad:** La pansexualidad va más allá del binarismo hombre o mujer. Una persona pansexual no siente únicamente atracción por personas del género opuesto como las personas heterosexuales, ni del mismo género como los hombres gais y las mujeres lesbianas. Tampoco se refiere a atracción hacia ambos géneros como la bisexualidad. Las personas pansexuales se pueden sentir atraídas por quienes no se sienten identificadas por ninguno de los dos géneros, como las personas de género fluido o no binario y también se pueden sentir atraídas por personas intersex. De ahí el prefijo “pan” que significa todo.
- **Pluma:** Se dice que una persona tiene pluma cuando muestra rasgos asociados al sexo opuesto: mostrarte masculina si eres mujer o mostrar gestos femeninos si se es hombre.
- **Queer:** Se asocia a las prácticas sexuales no normativas así como a las identificaciones de género que transgreden el binarismo hombre/mujer, desafiando la noción de normalidad y que las identidades sean neutrales o naturales.
- **Salir del armario:** Acción por la que una persona LGTBI hace pública su orientación sexual o su identidad de género.
- **Tercer sexo:** Los términos tercer sexo y tercer género sirven para describir individuos que se considera que no son hombres ni mujeres, al igual que la categoría social género no binario presente en aquellas sociedades que reconocen tres o más géneros. El estado de no ser ni masculino ni femenino

puede entenderse en relación al sexo, rol genérico, identidad de género u orientación sexual del individuo.

- **Transexualidad:** Una expresión más de la diversidad humana. Una persona es transexual cuando su identidad sexual, de género y/o expresión de género no cumplen con los mandatos y las expectativas que la sociedad les asigna al nacer en función del sexo y el género.
- **Transfobia:** Rechazo que sufren las personas transexuales debido a que transgreden el sistema sexo/género socialmente establecido. Estas personas son especialmente vulnerables y sufren un alto grado de marginación y violencia.
- **Transgénero:** Término que se ha empezado a utilizar por hacer referencia a aquellas personas marginadas por ser diferentes, además de trasgredir las normas sociales asociadas al sexo y el género. Por ejemplo, los hombres afeminados y las mujeres masculinas. Se trata de romper con la medicalización de aquellas identidades de género no normativas.
- **Travestismo:** Tanto en el espectáculo como en la política, las comunidades travestis han cuestionado los roles de género mediante el uso de vestimentas o el montaje de performance, que cuestionan la absoluta masculinidad o feminidad de los seres humanos. Sus acciones transgreden las normas sociales. Se relacionan con el género fluido, ya que buscan lo no-binario por medio de la situación y la vestimenta. Sin embargo, el travestismo solamente oscila entre lo masculino y lo femenino sin tomar en cuenta otros géneros como agénero, bigénero, trigénero, poligénero, entre otros.

ANEXO II. NORMATIVA.

CONTEXTO. COMUNIDAD AUTÓNOMA CATALUNYA.

- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació. Té per objectiu el dret de les persones a viure amb dignitat, seguretat, lliures d'explotació, maltractament i qualsevol altre tipus de discriminació. (linkar a <https://cido.diba.cat/legislacio/11107723/llei-192020-del-30-de-desembre-digualtat-de-tracte-i-no-discriminacio-departament-de-la-presidencia>)
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia . Coneguda com a Llei contra la LGTBIfòbia.
- Drets sexuals i reproductius: Referència als drets humans en pro de la salut sexual i la salut reproductiva. Aquests són indissolubles des de la Conferència Mundial de la Dona, celebrada a Pequín el 1995. A Catalunya s'ha produït un gran avenç en l'accés a les tècniques de Reproducció Humana Assistida (RHA), ampliant-se aquest a qualsevol persona, major de 18 anys i amb desig gestacional (Direcció General de Planificació en Salut, 2016).
- Deure d'intervenció: Fa referència al deure que tenen les professionals que actuen en àmbits sensibles (veure articles 10 i 11 Llei 11/2014) de comunicar una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació afectivosexual, identitat de gènere o expressió de gènere, als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent. Regulat pel nou Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya, aprovat l'octubre del 2017.

CONTEXTO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950, en adelante, CEDH.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos del 16 de diciembre de 1966.
- Resolución 756 del Consejo de Europa (1981) “relativa a la discriminación de las personas homosexuales”.
- Recomendación 924/1981 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa sobre la discriminación de los homosexuales, en la que se recomienda al Comité de ministros que inste a todos los Estados miembros a que apliquen la misma edad mínima legal para mantener relaciones homosexuales y heterosexuales.
- Resolución del Parlamento Europeo de 13 de marzo de 1984, relativa a la discriminación en el ámbito del trabajo.
- Resolución del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989 sobre discriminación a personas transexuales.
- Declaración Internacional de los Derechos de Género del 28 de agosto de 1993.
- Resolución del Parlamento Europeo de 8 de febrero de 1994, sobre la igualdad de derechos de homosexuales y lesbianas en la Unión Europea.
- Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 1998, referente a la igualdad de derechos para las personas homosexuales y lésbicas de la CE.
- Convención sobre los Derechos del Niño firmado en 1989.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000.
- Decisión 2000/750/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006).
- Directiva del Consejo 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación del 2 de diciembre del 2000.
- Directiva 2004/38/CE del Parlamento europeo y el Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros.

- Protocolo nº12 de la Convención Europea de Derechos Humanos con finalidad de aumentar la protección contra la discriminación aprobado el 4 de diciembre de 2000.
- Resolución del Parlamento Europeo de 19 de enero de 2006, sobre la homofobia en Europa.
- Principios de Yogyakarta, de 26 de marzo de 2007, presentados ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas por parte de la Comisión Internacional de Juristas del Servicio Internacional para los Derechos Humanos.
- Carta de los Derechos Fundamentales del 12 de diciembre de 2007.
- Programa de Estocolmo de la Unión Europea, de 2009, sobre las medidas contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la homofobia.
- Resolución 1728 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, de 29 de abril de 2010, sobre la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género.
- Recomendación del Comité de Ministros CM/Rec(2010)5 de 31 de marzo de 2010 sobre medidas para combatir la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género.
- Resolución “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género”, dictada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2011.
- Resolución del Parlamento Europeo de 18 de abril de 2012, sobre el informe anual sobre los derechos humanos en el mundo y la política de la UE al respecto, incluidas las repercusiones para la política estratégica de la UE en materia de derechos humanos.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, sobre la lucha contra la homofobia en Europa (2012/2657(RSP)).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2013/2183(INI)). Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Resolución 2048, de 2015, sobre la Discriminación de las Personas Transexuales.
- Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 27 de abril de 2021, sobre la Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 (COM(2020) 698 final).

CONTEXTO NACIONAL

- Constitución Española de 1978.

PROTOCOLO EN MATERIA LGTBI

CONFORME A 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

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre de 1997, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el código civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- 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.

ANEXO III.- Recursos municipales en L'Hospitalet de Llobregat.

1.- Oficina Municipal LGTBI+Ajuntament de L'Hospitalet.

Descripción:

Desde la Oficina ofrecemos información, orientación, apoyo psicosocial en relación a situaciones de malestar, discriminación o lgtbi-fobia; formación al personal municipal, a profesionales del sector de la infancia-adolescencia, talleres en los institutos de secundaria, profesorado y asociaciones de familias; campañas de sensibilización a la ciudadanía y conmemoración de los Días Internacionales en estrecha colaboración con entidades del municipio o vinculadas (contra el lgtbi-fobia, el Orgullo...).

Integrada.- La Red SAI LGTBI+ es un servicio de proximidad que asesora y atiende a las personas que sufren o están en riesgo de sufrir discriminación o violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Dirección:

C. Emigrant, 27 CP: 08906

Correo electrónico: lhlgtbi@l-h.cat

Información: 934036143

Horarios: Martes de 16 a 19 horas; Jueves de 10 a 14 horas.

2.- Información en L'Hospitalet de Llobregat relativa al colectivo LGTBI.

Se puede acceder a la información relativa al colectivo en:

<https://lgtbi.l-h.cat/>