PLAN LGTBI



IXS Consultores S.L.L

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2
2. COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD LGTBI 3
3. MARCO NORMATIVO 4
4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 5
5. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI 12
6. MEDIDAS 15
7. CRONOLOGÍA 16
8. ÁMBITOS 17
9. REVISIONES Y FIRMA 19

ANEXO I. PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO 20

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan LGTBI tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) en todos los ámbitos de la sociedad. Este documento establece una serie de medidas y estrategias orientadas a promover la inclusión, el respeto a la diversidad y la protección de los derechos de las personas LGTBI, alineándose con la normativa vigente a nivel nacional e internacional.

A pesar de los avances legislativos y sociales, las personas LGTBI siguen enfrentándose a barreras estructurales, discriminación y violencia en distintos ámbitos, como el laboral, educativo, sanitario y social. La implementación de este Plan busca abordar estas problemáticas desde un enfoque integral, garantizando un entorno seguro y libre de discriminación y promoviendo una transformación real en las instituciones y la sociedad en su conjunto.

Este documento se sustenta en el principio de igualdad y no discriminación, reconocido en la Constitución, así como en normativas clave como la Ley para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y la Ley de Derechos de las Personas LGTBI. Además, se basa en directrices internacionales, como las establecidas por la Unión Europea y organismos de derechos humanos.

El Plan LGTBI se estructura en varios apartados que incluyen un estudio de la concienciación del personal con este colectivo, la identificación de áreas de intervención prioritarias, el desarrollo de medidas específicas y un sistema de evaluación y seguimiento que permita medir su impacto y efectividad. Su diseño ha sido elaborado con un enfoque participativo, teniendo en cuenta las aportaciones de diferentes agentes clave, incluidas organizaciones LGTBI, expertos en derechos humanos y representantes institucionales.

Con este Plan, se reafirma el compromiso de promover una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa con la diversidad, asegurando que todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

2. COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD LGTBI

PAPRIMUR se compromete, como organización, a promover un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual. Conscientes de los retos y barreras que enfrenta la comunidad LGTBI, nos proponemos implementar una serie de medidas concretas que garanticen un trato equitativo, seguro y digno para todas las personas en nuestra institución/empresa.

Aseguraremos que todos los miembros de nuestra organización, sin importar su identidad de género u orientación sexual, gocen de los mismos derechos, oportunidades y beneficios, sin discriminación alguna.

Llevaremos a cabo programas de formación continua sobre diversidad sexual y de género para todo el personal, con el fin de sensibilizar y crear conciencia sobre los derechos LGTBI y las prácticas inclusivas.

Implementaremos y reforzaremos políticas estrictas contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición relacionada con la diversidad sexual. Toda conducta discriminatoria será sancionada de acuerdo con las normativas internas.

Fomentaremos un ambiente de respeto, donde todas las personas se sientan seguras para expresar su identidad de género u orientación sexual. Se garantizará el acceso igualitario a espacios y recursos para todos.

Promoveremos la visibilidad de las personas LGTBI dentro de la organización y apoyaremos su participación activa en todos los niveles de decisión y acción.

Estableceremos un sistema de denuncia accesible y confidencial, donde cualquier persona pueda reportar actos de discriminación o acoso, con el compromiso de actuar con rapidez y seriedad.

Brindaremos apoyo emocional y profesional a las personas LGTBI, a través de acompañamiento psicológico o asesoría legal, cuando sea necesario, para ayudar a superar posibles dificultades que enfrenten dentro de la organización.

Realizaremos revisiones periódicas del cumplimiento de estas medidas, buscando siempre mejorar y adaptar nuestras políticas a las necesidades y demandas de la comunidad LGTBI.

3. MARCO NORMATIVO

España ha desarrollado un marco normativo sólido para proteger y garantizar los derechos de las personas LGTBI, tanto a nivel estatal como autonómico. A continuación, se detallan las principales leyes y sus artículos más relevantes:

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico español y establece los principios fundamentales de igualdad y no discriminación:

Artículo 14. "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."

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

Esta ley representa un avance significativo en la protección de los derechos de las personas LGTBI en España. Establece medidas específicas para garantizar la igualdad real y efectiva, así como para prevenir la discriminación.

Artículo 1. "La presente ley tiene por objeto garantizar y promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como de sus familias, estableciendo medidas y sanciones para prevenir, corregir y eliminar toda discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales."

Artículo 15.1. Medidas en el ámbito laboral. "Las empresas estarán obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que deberán ser negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras."

REAL DECRETO 1026/2024, DE 8 DE OCTUBRE

Este real decreto desarrolla reglamentariamente la obligación empresarial de implementar medidas para la igualdad LGTBI en el ámbito laboral, según lo establecido en la Ley 4/2023.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. "Será de aplicación a todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras."

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4.1. Datos de la empresa

FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA			
Nombre o Razón Social	PAPRIMUR, S.L.	NIF	B30394001
Forma Jurídica	Sociedad Limitada (S.L.)		
Actividad	Elaboración de sopas y preparados	CNAE	1084
Convenio Colectivo	Empaquetadores de especias		
Dimensión geográfica	Nacional		
Provincia	Murcia		
Dirección	C/ Baco, 24 – P.I. de Fortuna		
Municipio	Fortuna		
Teléfono	968687000		
Correo electrónico	info@paprimur.es		
Página Web	Paprimur.com		
Administrador	Alberto Sánchez Franco		
Responsables Diversidad	Titular: Raquel Hernández López (NIF: 34804832J) Suplente: Yolanda Ballesteros Ramírez (NIF: 34833947X)		

4.2. Características de la plantilla

	Distribución de la plantilla por sexo		
	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL	21	47	68

Distribución de la plantilla por edad						
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
18 a 29 años	5	7.4%	13	19.1%	18	26.5%
30 a 44 años	4	5.9%	14	20.6%	18	26.5%
45 a 54 años	11	16.2%	16	23.5%	27	39.7%
55 a 65 años	1	1.5%	4	5.9%	5	7.4%
TOTAL	21	30.9%	47	69.1%	68	100.0%

Distribución de la plantilla por antigüedad en la empresa						
Bandas de tiempo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 2 años	4	5.9%	18	26.5%	22	32.4%
Entre 2 y 5 años	5	7.4%	17	25.0%	22	32.4%
Más de 5 años	12	17.6%	12	17.6%	24	35.3%
TOTAL	21	30.9%	47	69.1%	68	100.0%

Distribución de la plantilla por tipo de contrato						
Tipo de contratación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Indefinido Tiempo Completo	20	29.4%	47	69.1%	67	98.5%
Indefinido Fijo/ Discontinuo	0	0	0	0	0	0.0%
Duración Det. Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0.0%
Indefinido tiempo parcial	1	1.5%	0	0.0%	1	1.5%
TOTAL	21	30.9%	47	69.1%	68	100.0%

Distribución de la plantilla por jerarquía (puesto de trabajo)						
Tipo de contratación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Administrativo/a y otros	7	10.3%	4	5.9%	11	16.2%
Directivo/a	4	5.9%	1	1.5%	5	7.4%
Mando Intermedio	2	2.9%	5	7.4%	7	10.3%
Personal Operario	3	4.4%	35	51.5%	38	55.9%
Técnico/a	5	7.4%	2	2.9%	7	10.3%
TOTAL	21	30.9%	47	69.1%	68	100.0%

4.3. Evaluación de la concienciación de la plantilla con el colectivo LGTBI

Para conocer el grado de concienciación de la plantilla de la organización con el colectivo LGTBI, se ha llevado a cabo un cuestionario voluntario, en el que se presenta una batería de preguntas, cuyos resultados se resumen a continuación:

		Sí	No	NS/NC
1.	¿Conoces el significado de las siglas LGTBI?	**89,74%**	7,69%	2,56%
2.	¿Crees que las personas LGTBI tienen igualdad de derechos y oportunidades en la actualidad?	**71,79%**	20,51%	7,69%
3.	¿Sabías que el 28 de junio se conmemora el Día del Orgullo LGTBI?	**56,41%**	38,46%	5,13%
		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC
4.	La orientación sexual y la identidad de género son lo mismo	10,26%	**71,79%**	17,95%
5.	La orientación sexual y la identidad de género se eligen	28,21%	**56,41%**	15,38%
6.	Las personas LGTBI no están capacitadas para trabajar de cara al público	0,00%	**100,00%**	0,00%
7.	Hay más porcentaje de personas del colectivo LGTBI en las grandes ciudades que en las zonas rurales	**43,59%**	30,77%	25,64%
8.	No existen personas mayores del colectivo LGTBI porque es un asunto de gente joven	0,00%	**87,18%**	12,82%
9.	La vulneración de los derechos humanos de las personas LGTBI es tan importante como otros problemas sociales	**71,79%**	20,51%	7,69%
10.	La orientación sexual es un asunto que únicamente debe tratarse en privado	15,38%	**66,67%**	17,95%
11.	¿Consideras que existe violencia hacia las personas del colectivo LGTBI?	**66,67%**	17,95%	15,38%
12.	¿Debería la empresa disponer de políticas para proteger a la plantilla de conductas discriminatorias hacia el colectivo LGTBI?	**66,67%**	20,51%	12,82%
13.	Si pertenecieras al colectivo LGTBI, ¿te sentirías cómodo/a hablando de su vida personal con sus compañeros/as?	**56,41%**	30,77%	12,82%
14.	¿Crees que la empresa debería llevar a cabo campañas o acciones a favor de la diversidad LGTBI?	**43,59%**	25,64%	30,77%
		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC
15.	En la empresa escucho bromas o comentarios negativos sobre personas LGTBI	7,69%	25,64%	**66,67%**
		Sí	No	NS/NC
16.	¿Consideras que ser del colectivo LGTBI puede suponer una traba para trabajar en esta empresa?	7,69%	**79,49%**	12,82%
17.	¿Consideras que ser del colectivo LGTBI puede suponer una traba para promocionar en esta empresa?	7,69%	**76,92%**	15,38%
18.	¿Consideras necesario que exista una persona o departamento dentro de la empresa con quien hablar en caso de discriminación, acoso y/o violencia hacia las personas LGTBI para protegerlas?	**51,28%**	35,90%	12,82%
19.	¿Te gustaría que en la empresa existiera un procedimiento eficaz para prevenir, corregir y reducir la discriminación, acoso y violencia contra las personas LGTBI?	**64,10%**	23,08%	12,82%
20.	¿Te gustaría que la empresa contara con un procedimiento para formar y sensibilizar al personal sobre los problemas de derechos humanos a los que se enfrentan las personas LGTBI?	**46,15%**	30,77%	23,08%
21.	¿Consideras importante la puesta en marcha de un Plan LGTBI por la inclusión y la diversidad en tu empresa para garantizar que no se vulneren los derechos humanos de las personas LGTBI?	**56,41%**	20,51%	23,08%
22.	¿Crees que la Ley LGTBI ha influido positivamente en la sociedad?	**41,03%**	17,95%	**41,03%**
23.	Estoy informado/a del compromiso de la empresa sobre la protección de los derechos de las personas LGTBI	**41,03%**	**53,85%**	5,13%

De las respuestas de los participantes en los cuestionarios (57,35% de la plantilla), podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. Los resultados del estudio muestran que una amplia mayoría de la plantilla (89,74%) declara conocer el significado de las siglas LGBTI, lo que puede significar que existe un nivel de sensibilización positivo en relación con la diversidad sexual y de género. Dado que la organización cuenta con una plantilla estable, se presenta una oportunidad idónea para implementar acciones de sensibilización y formación continua que promuevan una cultura de respeto e inclusión hacia el colectivo LGBTI.

2. Aunque la mayoría de la plantilla (71,79%) percibe que en la actualidad las personas LGTBI gozan de igualdad de derechos y oportunidades, una parte importante (20,51%) piensa que no, lo que demuestra que es importante realizar un trabajo de sensibilización en este sentido.

3. Los resultados del estudio muestran que poco más de la mitad de la plantilla (56,41%) conoce que el 28 de junio se conmemora el Día del Orgullo LGBTI, una fecha clave en la lucha por los derechos y la visibilidad de este colectivo. Esta cifra es relativamente baja si se tiene en cuenta la relevancia social y mediática del evento, lo que evidencia que aún existe margen de mejora en cuanto a la sensibilización general sobre temas vinculados a la diversidad sexual y de género.

4. Los resultados del estudio muestran que casi la gran mayoría de la plantilla (71,79%) está en desacuerdo con la afirmación de que la orientación sexual y la identidad de género son lo mismo, lo que indica que, en general, se distingue correctamente entre ambos conceptos, algo positivo desde el punto de vista de la sensibilización en diversidad sexual y de género.

5. Un 56,41% del total de personas encuestadas se posicionó en desacuerdo la afirmación de que la orientación sexual y la identidad de género se eligen, lo que indica que más de la mitad de la plantilla participante identifica correctamente que no son elecciones personales. Por otro lado, un 28,21% del personal respondió estar de acuerdo, lo que muestra que todavía muchas personas aún mantienen una concepción errónea sobre la naturaleza de la identidad de género y la orientación sexual. Este dato resulta especialmente relevante a la hora de plantear futuras acciones de sensibilización.

6. La totalidad de la plantilla opina que la orientación o identidad de una persona no afecta en modo alguno a su competencia profesional para desempeñar funciones de cara al público, lo cual constituye un punto muy positivo dentro del diagnóstico de situación.

7. La dispersión de las respuestas y el alto porcentaje de personas que manifiestan no saber o no tener una opinión definida indican que existe un vacío de información o reflexión sobre las dinámicas territoriales del colectivo LGTBI. Esto representa una oportunidad para incorporar en el Plan LGTBI elementos de sensibilización que no solo aborden los derechos y la inclusión, sino también el contexto social y cultural en el que se desarrolla la diversidad.

8. La gran mayoría de las personas encuestadas (87,18%) no cree que el colectivo LGTBI sea exclusivo de gente joven ni producto de las modas, lo que refleja un alto grado de sensibilización.

9. Existe una posición mayoritariamente favorable hacia la equiparación de los derechos del colectivo LGTBI con otras causas sociales tradicionalmente reconocidas. El 71,79% de las personas encuestadas considera que la vulneración de los derechos LGTBI es un problema de la misma magnitud que los retos sociales como la salud, la educación o la seguridad. Este dato sugiere que una parte importante del personal posee una conciencia clara sobre los derechos humanos en clave de igualdad e inclusión, lo cual es una base muy positiva para futuras acciones del plan LGTBI.

10. Un 66,67% de las personas encuestadas está en desacuerdo con que la orientación sexual se tenga que abordar únicamente en el ámbito privado. Esta mayoría sugiere un reconocimiento del derecho a la expresión de la diversidad afectivo-sexual, entendiendo que ocultarla o restringirla al espacio íntimo puede reforzar el estigma o la invisibilidad.

11. La mayoría de la plantilla (66,67%) percibe la existencia de violencia hacia las personas LGBTI.

12. El 66,67% de las personas encuestadas considera que la empresa debería disponer de políticas de protección al colectivo LGTBI.

13. Una corta minoría (56,41%) afirma que se sentiría cómoda hablando de su vida personal con sus compañeros/as. Este resultado apunta a una necesidad clara de trabajar en la construcción de un entorno laboral verdaderamente inclusivo y seguro, en el que las

personas, pertenezcan o no al colectivo LGTBI, sientan que pueden expresarse libremente sin temor a juicios ni consecuencias negativas.

14. El 43, 59% de la plantilla cree que la empresa debería llevar a cabo acciones a favor de la inclusión de las personas LGTBI. El análisis refleja que existe una parte del personal que apoya la puesta en marcha de campañas por la diversidad LGTBI, pero también una amplia mayoría que no la apoya o directamente no contesta. Este alto porcentaje pone de relieve la necesidad urgente de sensibilizar y formar al conjunto de la plantilla sobre la realidad del colectivo LGTBI y la importancia de garantizar su inclusión y respeto en el entorno laboral.

15. Casi un 80% no cree que pertenecer al colectivo LGTBI pueda suponer una traba para trabajar y/o promocionar en la empresa.

16. Al analizar las respuestas, se observa que existe un nivel significativo de apoyo hacia la creación de un espacio o figura de referencia dentro de la empresa para abordar posibles situaciones de discriminación, acoso o violencia hacia personas LGBTI. Un 51,28% del total de personas encuestadas manifiesta que considera necesaria esta figura de apoyo, lo que refleja una sensibilidad importante respecto a la necesidad de establecer mecanismos claros de protección y acompañamiento.

17. Un 64,10% de las personas encuestadas considera necesario contar con un procedimiento eficaz que permita prevenir, corregir y reducir estas situaciones. Este porcentaje indica una demanda clara por parte de una parte significativa de la plantilla, lo que respalda la implementación de protocolos específicos como parte del Plan LGTBI.

18. Un 46,15% de las personas encuestadas expresó su interés en que existan procedimientos específicos para abordar la realidad de los derechos humanos de las personas LGTBI, lo que evidencia una buena disposición de la plantilla para avanzar en este ámbito.

19. Los resultados reflejan una valoración mayoritariamente positiva respecto a la Ley 4/2023, que establece medidas para garantizar la igualdad efectiva de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI, si bien un 41,03% no se pronuncia. El 41,03% considera que esta ley ha tenido un impacto positivo en la sociedad, al contribuir a la protección de estos colectivos en distintos ámbitos, como el laboral, el educativo, el sanitario o el social.

20. Los resultados de esta pregunta muestran que más de la mitad de la plantilla (56,41%)

considera necesaria la implementación de un Plan LGTBI en la empresa, con el objetivo de garantizar la inclusión, la diversidad y el respeto a los derechos humanos. Este apoyo mayoritario aporta una base sólida para el desarrollo y la aplicación del plan, respaldado por una parte significativa del personal.

21. Más de la mitad de la plantilla afirma no estar informada del compromiso de la empresa sobre la protección de los derechos de las personas LGTBI.

Los resultados del cuestionario evidencian una actitud mayoritariamente favorable entre la plantilla hacia la implementación de políticas inclusivas y de protección de los derechos de las personas LGTBI en el entorno laboral. Más de la mitad de las personas encuestadas consideran necesario establecer un Plan LGTBI en la empresa.

Sin embargo, también se observa un porcentaje considerable de personas que no saben o no contestan a algunas de las preguntas, lo que indica la necesidad de mejorar la comunicación interna y la formación en materia de diversidad e inclusión.

Estos hallazgos reflejan la importancia de desarrollar e implementar un Plan LGTBI que no solo cumpla con las obligaciones legales establecidas en el Real Decreto 1026/2024, sino que también responda a las necesidades y expectativas de la plantilla, promoviendo un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI

Los objetivos del Plan LGTBI en una empresa están orientados a garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Objetivos Generales

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBI dentro de la empresa.
- Prevenir y erradicar la discriminación, el acoso y la LGTBIfobia en el entorno laboral.
- Promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todas las personas puedan desarrollar su carrera profesional sin miedo a represalias o discriminación.
- Incorporar la diversidad LGTBI en la cultura empresarial, asegurando que la organización refleje valores de igualdad y respeto.
- Formar y sensibilizar al equipo humano de la empresa sobre la diversidad LGTBI y la importancia de su inclusión.
- Garantizar el cumplimiento normativo en materia de igualdad y diversidad, alineando la empresa con la legislación vigente.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la diversidad LGTBI, tanto a nivel interno como externo.

Objetivos Específicos

Igualdad de trato y oportunidades

- Implementar protocolos de inclusión que garanticen que la identidad de género y la orientación sexual no sean un factor de discriminación en contrataciones, promociones o despidos.
- Incorporar cláusulas de no discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género en los contratos y convenios colectivos.
- Garantizar que los beneficios laborales (permisos, seguros médicos, prestaciones familiares...) sean iguales para todas las personas, incluyendo las parejas del mismo sexo y familias diversas.

Prevención de la discriminación y acoso

- Desarrollar un Protocolo contra la LGTBIfobia en el entorno laboral, con mecanismos claros

de denuncia y protección.

- Crear canales de comunicación seguros y confidenciales para que las personas LGTBI puedan reportar situaciones de discriminación o acoso.
- Aplicar sanciones efectivas a comportamientos discriminatorios o de acoso laboral.

Formación y sensibilización

- Realizar formaciones periódicas sobre diversidad e inclusión dirigidas a toda la plantilla, incluyendo la alta dirección.
- Desarrollar campañas internas de concienciación sobre la realidad de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Seguimiento y cumplimiento normativo

- Disponer de un Responsable de Diversidad e Igualdad encargado de la implementación y seguimiento del plan.
- Alinear el Plan de Acción con la normativa vigente, como la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, asegurando su cumplimiento.

Principios Rectores del Plan de Acción LGTBI en la Empresa

Igualdad y equidad

El plan debe garantizar la igualdad real de oportunidades y trato para todas las personas, sin distinción por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Además, debe promover la equidad, aplicando medidas correctoras para eliminar barreras estructurales que afectan a las personas LGTBI.

No discriminación

La empresa se compromete a prevenir, detectar y erradicar cualquier tipo de discriminación por motivos LGTBI, tanto de manera directa como indirecta. Se establecerán protocolos de protección para asegurar un entorno laboral seguro y libre de acoso o violencia por LGTBIfobia.

Interseccionalidad

El plan reconoce que la discriminación no ocurre de forma aislada, sino que puede agravarse cuando se cruzan distintos factores como el género, la edad, la raza, la discapacidad o el nivel socioeconómico. Por ello, las acciones deben abordar la diversidad de experiencias dentro del colectivo LGTBI y garantizar la inclusión de todas las personas, especialmente las más vulnerables.

Respeto y dignidad

El plan promueve una cultura de respeto dentro de la empresa, donde todas las personas puedan expresarse libremente y ser reconocidas en su identidad sin miedo a represalias o estigmatización. Se fomentará el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones.

Participación y diálogo

La empresa garantizará la escucha activa y la participación de las personas LGTBI en la elaboración, implementación y seguimiento del plan. Se fomentará la colaboración con sindicatos, redes de diversidad y asociaciones especializadas.

Transparencia y rendición de cuentas

Se implementarán mecanismos de seguimiento y evaluación del plan, asegurando que las medidas adoptadas sean efectivas y estén alineadas con los compromisos de la empresa en materia de igualdad. La información sobre avances y desafíos será accesible a toda la plantilla.

Sensibilización y formación

Para garantizar la efectividad del plan, se llevarán a cabo acciones de formación y sensibilización para toda la plantilla, desde la alta dirección hasta los equipos operativos, con el fin de construir un entorno laboral informado y comprometido con la diversidad.

Compromiso con la mejora continua

El plan se concibe como un documento vivo y en constante evolución, que se revisará periódicamente para adaptarse a nuevas necesidades y cambios en la normativa. Se impulsará la innovación en políticas de inclusión y bienestar para personas LGTBI.

6. MEDIDAS

1. MATERIA: CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN		
Medida	**Indicadores de seguimiento y evaluación** **Indicadores de seguimiento**	**Responsable**
1.1. Promover la inclusión de cláusulas de no discriminación por orientación sexual o identidad de género en los acuerdos con proveedores externos, personal subcontratado y entidades colaboradoras de la empresa.	• Número de contratos y acuerdos revisados para incluir cláusulas de no discriminación. • % de proveedores y entidades colaboradoras que han aceptado las cláusulas de no discriminación en sus contratos.	Responsable de Diversidad.
2. MATERIA: CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
Medida	**Indicadores de seguimiento y evaluación** **Indicadores de seguimiento**	**Responsable**
2.1. Proporcionar formación en diversidad e inclusión a los trabajadores y trabajadoras de la empresa.	• Número de sesiones de formación realizadas. • Porcentaje de personal que ha completado la formación.	Administrador
3. MATERIA: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE		
Medida	**Indicadores de seguimiento y evaluación** **Indicadores de seguimiento**	**Responsable**
3.1. Dar a conocer y difundir el Plan LGTBI.	• Medio por el que se ha difundido el Plan. • Porcentaje de personal que ha completado la formación.	Responsable de Diversidad.
3.2. Promover la visibilidad de la diversidad sexual y de género en la entidad a través de campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, mediante lugares visibles en el espacio de trabajo e intranet (si existiera) y/o redes sociales.	• Número y descripción de las campañas de sensibilización realizadas.	Responsable de Diversidad.
4. MATERIA: ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS		
Medida	**Indicadores de seguimiento y evaluación** **Indicadores de seguimiento**	**Responsable**
4.1. Implantar el protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.	Número de denuncias recibidas % de resolución de denuncias % de recibís firmados por la plantilla en la difusión del protocolo	Responsable de Diversidad.
5. MATERIA: PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES		
Medida	**Indicadores de seguimiento y evaluación** **Indicadores de seguimiento**	**Responsable**
5.1. La Empresa garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.	Número y tipo de permisos y beneficios solicitados y concedidos. Registro de quejas, reclamaciones o sugerencias relacionadas con discriminación en el acceso a derechos laborales.	Administrador

7. CRONOLOGÍA

Medidas	2027				2028				2029				2030			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1																
2.1																
3.1																
3.2																
4.1																
5.1																

8. ÁMBITOS

Ámbito personal

El ámbito personal del Plan de Acción LGTBI está dirigido a todas las personas que forman parte de la organización, sin distinción de su puesto o función. Abarca tanto a los empleados/as como a los directivos/as y miembros del comité de diversidad e inclusión. Este ámbito incluye:

- **Directivos/as y Alta Dirección**, quienes tienen la responsabilidad de adoptar, implementar y dar ejemplo del compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación.
- **Responsable de Diversidad**, quien deberá llevar a cabo las acciones de sensibilización y formación.

El objetivo es garantizar que todas las personas de la empresa, independientemente de su identidad de género u orientación sexual, sean tratadas con dignidad, respeto y tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

Ámbito territorial

El ámbito territorial del Plan de Acción LGTBI abarca todas las instalaciones y actividades de la empresa en los diferentes lugares en los que esté presente. Este ámbito territorial incluye:

- **Sedes centrales y delegaciones**: El plan será implementado en todas las instalaciones de la empresa, independientemente de su ubicación, asegurando la **igualdad de trato y la no discriminación** en todas las zonas donde la empresa tenga presencia física.
- **Teletrabajo y trabajo remoto**: En la era digital, las medidas de inclusión también se extenderán al personal que trabaje de manera remota o desde su hogar, garantizando la accesibilidad y equidad en las condiciones laborales.
- **Actividades de la empresa fuera del entorno laboral habitual**, como eventos, conferencias, convenciones y actividades de formación, en los cuales se promoverá un ambiente inclusivo y respetuoso con todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

El ámbito territorial garantiza que las medidas de inclusión y diversidad se implementen de manera

consistente en toda la organización, sin importar la localización de la persona trabajadora.

Ámbito temporal

El Plan LGTBI se mantendrá vigente de manera indefinida, a excepción de que se produzcan nuevas normativas que, de forma expresa, establezcan la necesidad de su modificación o suspensión. La empresa se compromete a revisar el Plan periódicamente, al menos cada cuatro años, para asegurarse de que sigue siendo conforme con las normativas vigentes y con las necesidades de la organización.

9. REVISIONES Y FIRMAS

D. Alberto Sánchez Franco, con NIF 34813800B, Administrador de Paprimur, S.L., firma la aprobación del presente plan, así como lo hará en las futuras revisiones de este.

Nº. REVISIÓN	FECHA	FIRMA ADMINISTRADOR
Aprobación del Plan	13 de noviembre de 2026	
Revisión 1		
Revisión 2		

ANEXO I. PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

ÍNDICE

1. Declaración de principios
2. Ámbito de aplicación
3. Conceptos
4. Medidas de prevención
5. La reclamación o denuncia de la situación de acoso
6. Procedimiento de actuación
7. Tipificación
8. Seguimiento y evaluación del protocolo
9. Disposiciones finales

ANEXO I: Formulario de denuncia

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obliga-do cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

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

Por todo ello, PAPRIMUR suscribe este 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 de género y/o expresión de género, 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 se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso, 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.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en PAPRIMUR, independientemente del vínculo jurídico que los una a esta y, por tanto, será de aplicación no solo a la plantilla laboral, sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También debe ser de aplicación a los trabajadores y los trabajadores de las empresas subcontratadas

por PAPRIMUR, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de PAPRIMUR, 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 crean oportunas.

3. CONCEPTOS

- ***Sexo biológico***: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.
- ***Intersexual***: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana
- ***Identidad de género***: consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.
- ***Expresión de género***: modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.
- ***Orientación sexual***: hace referencia al objeto del deseo sexual.
- ***Rol de género***: construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.
- ***Prácticas sexuales***: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.
- ***Androcentrismo***: es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad.
- ***LGTBI***: son las siglas utilizadas para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales
- ***Homosexualidad***: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.
- ***Heterosexualidad***: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

- ***Bisexualidad***: la bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad.
- ***Pansexualidad***: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.
- ***Gay***: hombre homosexual
- ***Lesbiana***: mujer homosexual.
- ***Conductas o prácticas homosexuales***: son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.
- ***Conductas o prácticas heterosexuales***: son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.
- ***Transexual***: es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.
- ***Transgénero***: la identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.
- ***Travesti***: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.
- ***Transformista***: persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.
- ***Trans***: término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

- ***Cisgénero***: es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.
- ***Afeminado o tener pluma***: hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.
- ***Marimacho***: mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.
- ***Salir del armario***: acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros...).
- ***Acoso laboral***: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud
- ***Mobbing***: acoso laboral.
- ***Discriminación por asociación***: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.
- ***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 patriar-cal 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.
- ***LGTBIfobia***: es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual.

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 intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

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

- **Acoso descendente**: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- **Acoso ascendente**: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal**: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

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. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
4. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no solo 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.

5. 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 LGT-BIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
6. 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.
7. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...).

5. LA RECLAMACIÓN O DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

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

  a. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
  b. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.
  c. Las organizaciones sindicales con representación en PAPRIMUR, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
  d. Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- PAPRIMUR proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género la asistencia que corresponda.

- La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

- La comunicación debe dirigirse a la Responsable de Diversidad.

- PAPRIMUR pondrá a disposición de la víctima, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A. Responsable de Diversidad.

a. Formación. Será requisito imprescindible para ejercer de Responsable de Diversidad poseer formación en cuanto a igualdad y, específicamente, en cuanto al tratamiento, la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b. Incompatibilidades. En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera con la Responsable de Diversidad una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad, o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la Responsable de Diversidad quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente previamente designada. Si la Responsable de Diversidad es denunciada o denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

c. Funciones de la Responsable de Diversidad.

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Responsable.
- Recomendar a la Dirección y gestionar las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, posibles agravantes o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

B. Principios rectores y garantías 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 pueden 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 Responsable de Diversidad 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 Responsable de Diversidad las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados/as. 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 Responsable de Diversidad 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.

C. Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- La persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.

- La víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- La Responsable de Diversidad, que es quien atiende e investiga la denuncia, así como la que propone la adopción de las medidas correspondientes.
- La Dirección de la empresa, que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

D. Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

a. **Medidas cautelares.**

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género , hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Responsable de Diversidad debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

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

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

b. **Procedimiento informal.**

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito a la Responsable de Diversidad. Entre sus funciones en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición a la Dirección del empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares.

La Responsable de Diversidad dispone de dos días laborables para entrevistarse, en primer lugar, con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la

persona denunciada, se informará a esta de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, la Responsable de Diversidad debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: se pasa del procedimiento informal al procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada, a la persona denunciada, a la Dirección de la empresa y a la Responsable de Diversidad.

c. Procedimiento formal.

Si el procedimiento informal no da resultados o la persona denunciante lo exige, se iniciará el procedimiento formal. Una vez iniciado, la Responsable de Diversidad dispone de un plazo máximo de dos días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Responsable de Diversidad establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la Dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de la Responsable de Diversidad, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.

- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Responsable de Diversidad.
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen, custodiándolas debidamente.
- Finalizada la instrucción, la Responsable de Diversidad debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

  - Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que esta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en el su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.
  - Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la Dirección de la empresa y a la Responsable de Diversidad.

Tanto para la fase de instrucción como para la redacción de un Informe por parte de la Responsable de Diversidad hay una duración máxima de quince días hábiles.

Finalmente, la Responsable de Diversidad debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas.

7. 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.

A. Circunstancias agravantes

- 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.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Responsable de Diversidad ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, revisará las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y elaborará un informe, el cual deberá ser entregado a la Dirección de la empresa.

9. DISPOSICIONES FINALES

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

Segunda. La Responsable de Diversidad deberá 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 entran en vigor junto al Plan LGTBI. Se establece una vigencia de 4 años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este periodo.

ANEXO II. FORMULARIO DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos	
☐	Persona que ha sufrido el acoso
☐	Otra (especificar):
II. Persona presuntamente acosada	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
Puesto:	
Teléfono:	
Email:	
Domicilio a efectos de notificaciones:	
III. Persona presuntamente acosadora	
Nombre y apellidos:	
puesto:	
IV. Descripción de los hechos (realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s 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 (adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno: correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)
Testigo 1:
Testigo 2:
Testigo 3:
VI.Solicitud
Presentada la denuncia o reclamación, solicito que se inicie el procedimiento previsto en este protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Fortuna a _____ de _____ de _____ Firmado: _____
A la atención de la Responsable de Diversidad de la empresa PAPRIMUR, S.L.