



**FUNDACIÓN**  
Hermanos Obreros de María

**PLAN DE MEDIDAS Y RECURSOS  
PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE  
LAS PERSONAS LGTBI+**



Profesionalidad  
y humanidad

## ÍNDICE

---

### **1.- Compromiso.**

### **2.- Ámbito de aplicación y preámbulo.**

2.1.- Ámbito de aplicación.

2.2.- Preámbulo.

### **3.- Definiciones.**

3.1.- Discriminación y acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual e identidad/expresión de género como conceptos.

3.2.- Definición de conceptos vinculados.

3.2.1.-Discriminación, acoso y medidas de acción.

3.2.2.-Orientación e identidad sexual.

3.2.3.-Actitudes de rechazo.

### **4.- Contexto normativo.**

4.1.- Contexto normativo previo.

4.2.- Ámbito penal.

4.3.- Ámbito laboral.

### **5.- Medidas**

### **6.- El protocolo de actuación frente a la discriminación y el acoso del colectivo LGTBIQ+.**

6.1.-Código de buenas prácticas para evitar la discriminación y el acoso de las personas LGTBIQ+.

6.2.- Tipos de acoso según su origen.

6.3.-Tipos de sanciones.

### **7.- Procedimiento de investigación de expedientes de acoso al colectivo LGTBIQ+.**

7.1.- Interposición de la denuncia.

7.2.- Creación y competencias de la Comisión Instructora.

7.3.- Pasos a seguir en el expediente de investigación.



Profesionalidad  
y humanidad

7.4.- Informe de conclusiones y finalización del procedimiento de investigación.

**8.- Protocolo para actuar en casos de acoso al colectivo LGTBIQ+ en los que estén implicadas personas ajenas a la empresa.**

**9.- Convenio colectivo.**

**10.- Confidencialidad.**

**11.- Anexos.**

ANEXO I.-Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por discriminación y acoso a personas del colectivo LGTBIQ+

ANEXO II.-Modelo de denuncia formal por discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género.

ANEXO III.-Recursos de Ámbito Estatal.



Profesionalidad  
y humanidad

## 1.- Compromiso.

La organización **FUNDACIÓN HERMANOS OBREROS DE MARÍA** asume el reto que han presentado las normas de igualdad para las personas del colectivo de lesbianas, gais, personas trans, bisexuales, intersexuales, queer y cualesquiera otras identidades de género u orientaciones sexuales, (en adelante, LGTBIQ+), y adopta el presente plan de medidas y recursos para garantizar y alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que incluye un protocolo de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas de este colectivo.

La norma que ha establecido esta obligación es principalmente, 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 en su artículo 15; y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Este plan, pretende dotar a **FUNDACIÓN HERMANOS OBREROS DE MARÍA** de una herramienta con una serie de medidas preventivas y de aplicación para garantizar una igualdad real y efectiva para las personas LGTBIQ+. Entre sus pretensiones, este plan encuentra:

(i) Informar a su plantilla sobre los distintos géneros o identidades que se pueden encontrar dentro del colectivo LGTBIQ+.

(ii) Sensibilizar a su plantilla mediante formación sobre igualdad para personas LGTBIQ+.

(iii) Concienciar sobre conductas indebidas susceptibles de ser acoso para este colectivo.

(iv) Establecer un protocolo de actuación que sirva de guía y regule las fases de un procedimiento interno de investigación para gestionar comportamientos y actitudes discriminatorios.

## 2.- Ámbito de aplicación y preámbulo.

### 2.1.-Ámbito de aplicación del plan LGTBIQ+.

El presente plan se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa **FUNDACIÓN HERMANOS OBREROS DE MARÍA**, con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También se aplicará a las personas de la plantilla de las empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores, servicios externos, etc.

### 2.2.-Preámbulo.

El acoso en el colectivo LGTBIQ+ constituye un problema de significativa importancia, reconocido de manera global, y que afecta a un gran sector de la población.

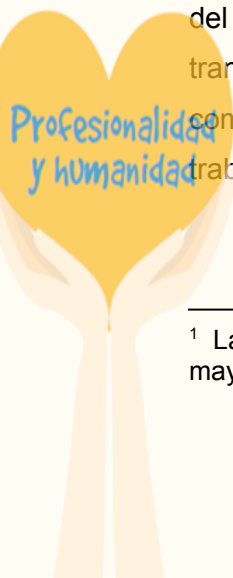
Las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, con independencia del sistema político y económico al que se encuentran vinculadas, sufren todavía situaciones de discriminación en su vida cotidiana, así como en su vida laboral. Y, aunque se siente el impulso por parte de las Administraciones y de la sociedad de mejorar el ambiente social y laboral, sigue siendo un espacio desfavorable para las personas LGTBIQ+ y más especialmente para las personas trans (Imop Insights, 2017).

Podemos delimitar dos grandes ejes donde la discriminación y el acoso a las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral se muestran: las dificultades en el acceso al empleo y un ambiente laboral discriminatorio.

En una encuesta<sup>1</sup> realizada por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, por sus siglas en inglés) se observó que: uno de cada cinco personas del colectivo que tenían y/o buscaban empleo se sintieron discriminadas; en las personas trans la proporción era una de cada tres; y las dos terceras partes han sido testigos de comentarios o conductas negativas sobre un compañero del colectivo LGTBIQ+ en el trabajo (FRA, 2013). En otro estudio sobre las personas trans, los resultados mostraban que

---

<sup>1</sup> La encuesta recoge los datos de más de 93.000 personas en la Unión Europea de personas mayores de 18 años que pertenecen al colectivo LGTBIQ+ (FRA, 2013).



el 68,2%<sup>2</sup> se habían sentido discriminadas en el ámbito laboral por su identidad de género (Ministerio de Igualdad, 2022).

La discriminación que sufre el colectivo LGTBIQ+ forma parte de todas sus etapas vitales. Tanto jóvenes como adultos son frecuentemente estigmatizados derivando en situaciones de maltrato y discriminación. Esta posición puede llegar a afectar a su rendimiento educativo, sus perspectivas de empleo, el desarrollo de su personalidad y el bienestar general de su vida.

Este documento contiene la información necesaria para conocer y entender qué es el fenómeno de la discriminación y el acoso sobre el colectivo LGTBIQ+, y cómo debe abordarse una empresa. En el presente protocolo se articulan una serie de mecanismos de protección y respuesta para gestionar y paliar este tipo de comportamientos.

### 3.- Definiciones.

Antes de comenzar con las definiciones, es necesario definir el concepto de LGTBIQ+, que es formado a partir de las iniciales de: “lesbianas”, “gais”, “trans”, “bisexuales”, “intersexuales”, “queer” y el símbolo “+” que hace referencia a las pequeñas minorías cuya identidad sexual, identidad/expresión de género u orientación sexual no encaja en ninguno de los conceptos anteriores.

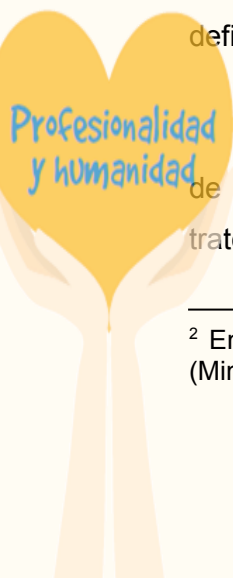
#### 3.1.-Discriminación y acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual e identidad/expresión de género como conceptos.

Antes de analizar el encaje jurídico de la discriminación y el acoso a las personas del colectivo LGTBIQ+, es conveniente acercarse a ambos términos y conocer algunas de sus definiciones aceptadas.

En primer lugar, y en el contexto de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, nos da un primer concepto del **principio de igualdad de**

---

<sup>2</sup> En concreto, el 23,2% durante su proceso de selección y el 45% tras haber obtenido el empleo (Ministerio de Igualdad, 2022).



**trato** en su artículo 2.1, como *la ausencia de toda discriminación directa o indirecta* por motivos de orientación sexual en el ámbito laboral.

De esta definición extraemos dos conceptos para definir, como son: la discriminación directa y la discriminación indirecta. Pero antes, mencionar la definición general de **discriminación** que nos proporciona la Convención Interamericana contra el Racismo y otras formas de discriminación en su artículo 1.1 en la que lo define como:

*Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte.*

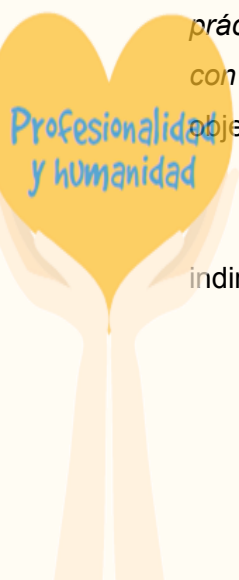
Ahora sí, se dará **discriminación directa** cuando *una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga* (art. 2.2. a) Directiva 2000/78/CE).

Siguiendo el contenido del art. 3. a) de 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 nos da también una definición similar de discriminación directa que será:

*Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*

La **discriminación indirecta**, por su parte, y remitiéndonos de nuevo a la normativa europea nos dice que será discriminación indirecta *cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas (...) con una orientación sexual determinada*, salvo que esa situación pueda justificarse objetivamente y que los medios sean adecuados (art. 2.2 b) Directiva 2000/78/CE).

Igualmente, el artículo 3 apartado b) de la Ley 4/2023 nos dice que la discriminación indirecta:



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

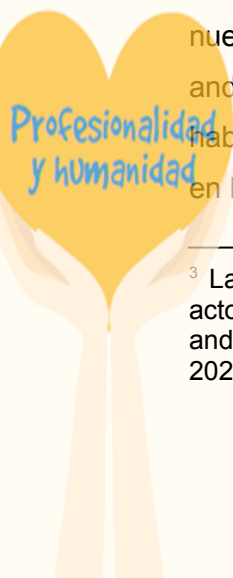
Por último, en relación al concepto de **acoso discriminatorio** se puede definir como (art. 3. d) Ley 4/2023):

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

También la Directiva 2000/78/CE en su artículo 2.3 nos dice que se pueden dar situaciones de acoso constitutivo de discriminación cuando *se produzca un comportamiento no deseado (...) que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

Si bien, podemos hacer una distinción entre: (i) el **acoso por razón de la expresión<sup>3</sup> de género** que hace referencia a cualquier acto o comportamiento hostil con las que personas que no se identifican con los roles del género que socialmente se les impusieron o, en su caso, que no cumplen con los cánones y las etiquetas que les fueron socialmente preestablecidas; (ii) el **acoso por razón de la orientación sexual** comprende toda conducta hostil dirigida al colectivo LGTBQ+ por el mero hecho de sentir atracción sexual diferente a la heterosexual; (iii) el **acoso por razón de la identidad sexual** son las conductas mal intencionadas que se llevan a cabo por la identidad que tiene una persona con respecto al sexo biológico que se le otorga al nacer y que puede deberse a distintas causas como la “intersexualidad”; y (iv) el **acoso por razón de la identidad de género** son las conductas mal intencionadas que se llevan a cabo por el sentimiento propio sobre nuestro género, es decir, si nos identificamos como una identidad femenina, masculina o andrógina (cuando se encuentran rasgos tanto masculinos como femeninos por igual, sin haber una dominancia de uno de ellos), se expresa a través de nuestra apariencia, la forma en la que actuamos, nos relacionamos y nos sentimos y está altamente influenciado por las

<sup>3</sup> La expresión de género es la forma en la que manifestamos nuestro género a través de nuestros actos y la apariencia que adoptamos. Las formas que puede tener esta son: masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de estas (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2024).



expectativas sociales y culturales sobre cómo se debe pensar o actuar según se pertenezca a un sexo u otro; es lo que se conoce como roles de género, dado que ser hombre o mujer no solo es un estado biológico, sino también social y legal.

A mayor abundamiento, si la identidad sexual y la identidad de género coinciden en una persona, se clasificaría como persona “cisgénero”.

No obstante, 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, no abunda demasiado en estos dos últimos términos, pues no establece una diferencia entre los mismos.

### 3.2.- Definición de conceptos vinculados.

Ya hemos definido los conceptos de discriminación, tanto directa como indirecta, así como el acoso a las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, sin embargo, ahora se van a definir otros conceptos y comportamientos directamente relacionadas con estos tipos de acoso.

Siguiendo el contenido del art. 3 de 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 nos define los siguientes términos que nosotros hemos estructurado en tres grandes bloques generales:

#### 3.2.1.-Discriminación, acoso y medidas de acción.

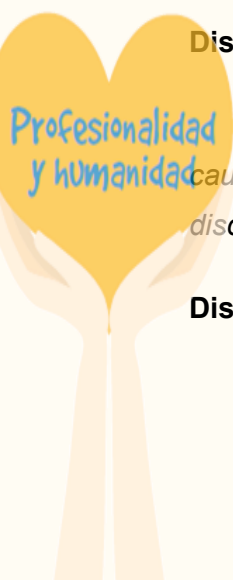
##### **Discriminación múltiple**

*Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*

##### **Discriminación interseccional**

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

##### **Discriminación por asociación**



*Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.*

### **Discriminación por error**

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

### **Inducción, orden o instrucción de discriminar**

*Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.*

### **Medidas de acción positiva**

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

### **3.2.2.-Orientación e identidad sexual.**

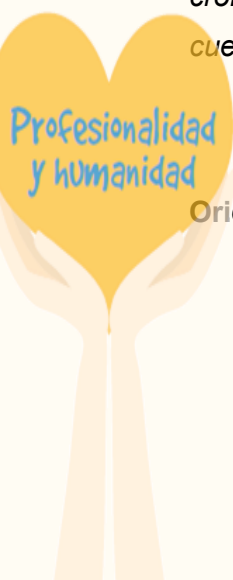
#### **Intersexualidad**

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

#### **Orientación sexual**

*Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.*

En la actualidad, se reconocen distintas orientaciones sexuales, como son:



- o Heterosexual: personas que se sienten atraídas por las personas del sexo opuesto.
- o Homosexual: personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- o Bisexual: personas que se sienten atraídas por personas de uno y otro sexo, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- o Pansexual: personas que se sienten atraídas por otras personas más allá de su sexo o género, siendo el foco de la atracción otras cualidades como la forma de pensar, la personalidad, los valores, o cualesquiera otras.
- o Asexual: personas con bajo o nulo nivel de atracción por otras personas.
- o Demisexual: personas que no suelen sentir atracción por otra persona, salvo que se hubiera formado con ésta un vínculo emocional que no tiene por qué ser romántico.
- o Sapiosexual: personas que se sienten atraídas por otras personas debido a la inteligencia de éstas.

## Identidad sexual

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

## Identidad de género

Sobre la identidad de género, La Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) expone que la palabra *género* se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para las personas de uno y otro sexo. Desde una perspectiva psicológica, identificamos tres elementos básicos dentro del género:

- La asignación de género: Tiene lugar en el momento del nacimiento y está directamente relacionada con su sexo biológico.
- Los roles de género: Son un conjunto de deberes, prohibiciones, expectativas o modelos de conducta que se consideran apropiados o no, en función del sexo biológico de cada persona.



- Expresión de género: *Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.*
  
- La identidad de género: Es íntima y personal y, además, puede ser fluida y cambiante. En la actualidad, se reconocen identidades de género muy diversas, entre otras:
  - Cisgénero: persona que se identifica con los roles de género que lleva aparejados el sexo con el que nació.
  - Transgénero: *Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.* Debemos evitar confundir este término con la transexual, que implica una transición al sexo con el que la persona se identifica tras sufrir disforia de género<sup>4</sup>.
  - Género fluido: persona que no tiene una identidad de género fija, sino que fluye entre los roles de género marcados por la sociedad para uno y otro sexo.
  - Género no binario: persona que no se identifica con los roles de género establecidos por la sociedad para ambos sexos. Asumen una identidad de género que no encaja en el binarismo socialmente establecido.
  - Queer: personas que no comparten las etiquetas o las normas establecidas socialmente relativas al sexo y al género, por lo que no se encasillan en ninguna identidad.

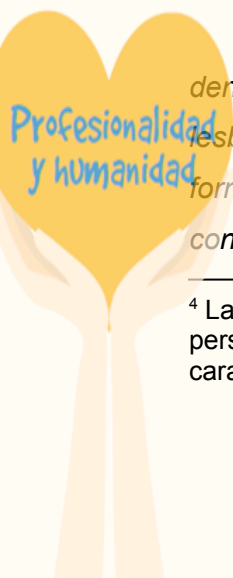
Por tanto, la discriminación por razón de identidad de género hace referencia a cualquier acto o comportamiento hostil con las personas que no se identifican con los roles del género que socialmente se les impusieron o, en su caso, que no cumplen con los cánones y las etiquetas que les fueron socialmente preestablecidas.

## Familia LGTBI

*Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guarda, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.*

---

<sup>4</sup> La disforia de género es el sentimiento de incomodidad, malestar o inquietud que puede sentir una persona debido a que la identidad de género no se corresponde con el sexo biológico o de las características físicas de la persona al nacer (Mayo Clinic, 2024).



### 3.2.3.-Actitudes de rechazo.

#### **LGTBIfobia**

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

#### **Homofobia**

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

#### **Bifobia**

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

#### **Transfobia**

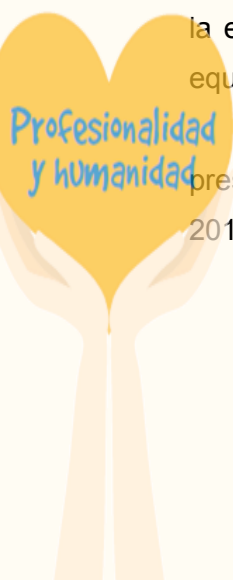
*Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*

Además de estos conceptos, también podemos incluir otros a los que 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, no hace referencia como son:

#### **Diversidad ciega**

Pensar que se realiza un análisis crítico de la situación de las diferentes minorías en la empresa. Cuando en las organizaciones consideran que son críticos con sus niveles de equidad, pero no paran a evaluar, por ejemplo, si una persona del colectivo LGTBIQ+

presenta mayores dificultades para ascender en su carrera profesional (Pichardo, J. L., 2019).



## Diversidad copo de nieve

Se trata de una manera de negar la desigualdad y discriminación que sufren algunos colectivos ya que se justifica en el éxito individual de una persona concreta (Pichardo, J. L., 2019).

## 4.- Contexto normativo.

### 4.1.- Contexto normativo previo.

La Comisión de Derechos Humanos de la Unión Europea, la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país afirman que la discriminación y el acoso por razón de género u orientación sexual suponen una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales de la persona que los padece. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conductas vulnera el derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo. También el derecho a la salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, al propio derecho al trabajo.

Dentro del marco normativo español, encontramos una primera referencia a estos tipos de acoso en la Constitución Española. El artículo 14 reconoce que *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*. La sentencia del Tribunal Constitucional STC 67/2022 reconoce como causa reforzada en este artículo la identidad de género: *es una circunstancia que tiene que ver con el libre desarrollo de la personalidad, íntimamente vinculada al respeto de la dignidad humana (art. 10.1 CE), y este rasgo de la identidad, cuando no se ajusta a parámetros hetero-normativos clásicos, es decir, allí donde identidad de género y sexo de la persona no son absolutamente coincidentes, puede hacer al individuo acreedor de una posición de desventaja social históricamente arraigada de las que prohíbe el art. 14 CE*.

Por último, los artículos 9.2 y 10.1 CE, consagran la obligación de los poderes públicos de *promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas*. E, impone a los poderes públicos el deber



de proteger *la dignidad de la persona* que se ve afectada por tratos discriminatorios, respectivamente.

En el ámbito europeo encontramos la Directiva 2000/78/CE de la Comisión Europea<sup>5</sup>, recoge que:

*La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de (...) orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato* (art. 1 de la Directiva 2000/78/CE).

#### 4.2.- Ámbito penal.

De forma general, las conductas que implican actos de discriminación por motivos de orientación, identidad sexual o de género y/o razones de género son circunstancias agravantes incluidas en el art. 22 del Código Penal.

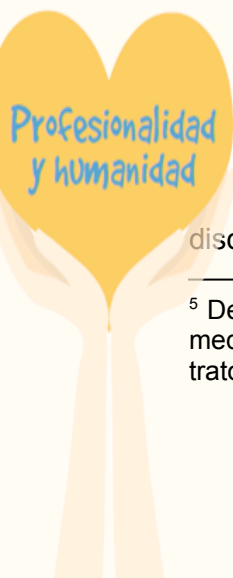
El Código Penal hace referencia a los delitos que atentan contra los derechos de los trabajadores/as, en concreto, sobre nuestra cuestión el artículo 314 CP nos dice que:

*Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su (...) orientación o identidad sexual o de género, razones de género (...) y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.*

En el capítulo IV del Código Penal dedicado a los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas, tenemos varias circunstancias que pueden ser interesantes en relación con nuestro tema.

Por un lado, el art. 510 CP sobre los delitos de incitación al odio, hostilidad, discriminación o violencia, nos dice:

<sup>5</sup> De esta Directiva surgen las modificaciones del Título III de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social sobre la inclusión del principio de igualdad de trato entre sus preceptos.



1. Serán castigados con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a doce meses:

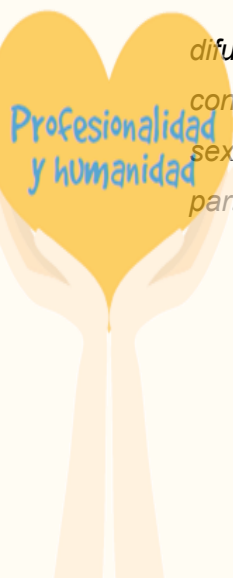
a) Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de (...) su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género (...).

b) Quienes produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de (...) su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género (...).

2. Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses:

a) Quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de (...) su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género (...), o produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para lesionar la dignidad de las personas por representar una grave humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos mencionados, de una parte de ellos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a los mismos.

b) Quienes enaltezcan o justifiquen por cualquier medio de expresión pública o de difusión los delitos que hubieran sido cometidos contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su (...) su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, o a quienes hayan participado en su ejecución.



*Los hechos serán castigados con una pena de uno a cuatro años de prisión y multa de seis a doce meses cuando de ese modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mencionados grupos.*

*3. Las penas previstas en los apartados anteriores se impondrán en su mitad superior cuando los hechos se hubieran llevado a cabo a través de un medio de comunicación social, por medio de internet o mediante el uso de tecnologías de la información, de modo que, aquel se hiciera accesible a un elevado número de personas.*

*4. Cuando los hechos, a la vista de sus circunstancias, resulten idóneos para alterar la paz pública o crear un grave sentimiento de inseguridad o temor entre los integrantes del grupo, se impondrá la pena en su mitad superior, que podrá elevarse hasta la superior en grado.*

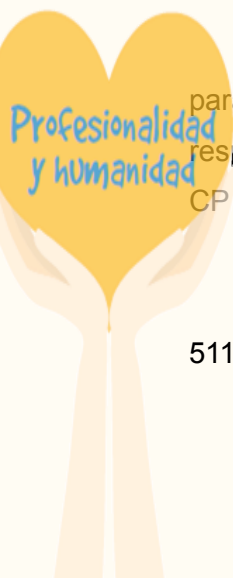
*5. En todos los casos, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre tres y diez años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los cometidos y a las circunstancias que concurran en el delincuente.*

*6. El juez o tribunal acordará la destrucción, borrado o inutilización de los libros, archivos, documentos, artículos y cualquier clase de soporte objeto del delito a que se refieren los apartados anteriores o por medio de los cuales se hubiera cometido. Cuando el delito se hubiera cometido a través de tecnologías de la información y la comunicación, se acordará la retirada de los contenidos.*

*En los casos en los que, a través de un portal de acceso a internet o servicio de la sociedad de la información, se difundan exclusiva o preponderantemente los contenidos a que se refiere el apartado anterior, se ordenará el bloqueo del acceso o la interrupción de la prestación del mismo.*

Tras la reforma del Código penal producida en el año 2015, especialmente relevante para las personas jurídicas, se incluye el art. 510 *bis* CP que hace referencia a la responsabilidad penal que tiene la persona jurídica en relación a los delitos del artículo 510 CP expuesto anteriormente.

Para el caso de las Administraciones Públicas o entidades de carácter público, el art. 511 CP hace referencia a la persona que encargado de un servicio público que deniegue a



una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de (...) su orientación o identidad sexual o de género, razones de género (...).

Por último, también en este capítulo el artículo 512 CP nos dice que: *Quienes en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su (...) orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio e inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre por un periodo de uno a cuatro años.*

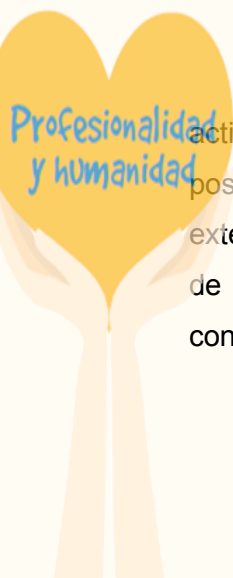
#### 4.3.- Ámbito laboral.

Los comportamientos discriminatorios y de acoso de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ pueden encuadrarse en infracciones en el ámbito laboral y, dependiendo de su intensidad y naturaleza, pueden implicar el despido disciplinario de un/a trabajador/a.

Así, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), incluye el acoso por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo del como una infracción muy grave en su artículo 8.13 *bis*:

*El acoso por razón de (...) orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

Nótese, no obstante, que el texto acota el ámbito en el que se han de producir estas actitudes al ámbito *a que alcanzan las facultades de dirección empresarial*. Sin embargo, es posible que tales conductas tengan lugar no sólo de forma interna, también de forma externa o en cualquier otra modalidad: de clientes a empleados/as, de terceros prestadores de servicios a empleados/as, de empleados/as a proveedores, etc. Por este motivo, el contenido del presente protocolo ha de abarcar todas las conductas (con independencia de



la dirección que se produzcan o de quienes sean sus implicados) susceptibles de constituir discriminación u acoso hacia este colectivo.

Mencionar, además, otra de las infracciones muy graves que recoge el Real Decreto en cuanto que lo será también: *Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables (...) o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de (...) orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales (...), así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación (art. 8. 12 LISOS)*<sup>6</sup>.

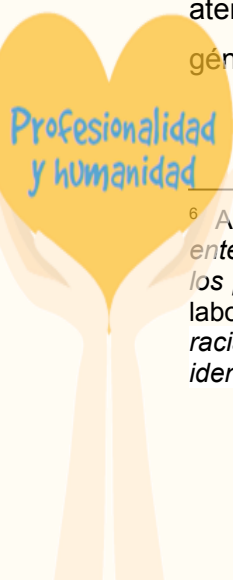
También se recogen en esta ley infracciones en materia de empleo que afectan al colectivo LGTBIQ+ siendo igualmente de consideración muy grave (art. 16. 1. c) LISOS):

*Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de (...) orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales (...).*

*Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de (...) orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales (...).*

Continuando con la intermediación laboral, la selección de un puesto de trabajo debe de evitar cualquier estereotipo de género como nos indica el art. 40 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Asimismo, la actividad de selección de personal deberá realizarse atendiendo a los principios de igualdad y no discriminación por, entre otros, identidad de género, expresión de género o características sexuales (art. 45 Ley 3/2023 de Empleo).

<sup>6</sup> Ampliando esta definición, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores nos dice que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que constituyan en el entramado laboral situaciones de discriminación directa o indirecta (...) por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales.



Aparte del reproche disciplinario que pueden tener estos comportamientos, también se intenta proteger a la víctima y en definitiva su derecho al trabajo y a desempeñar las funciones para las que ha sido contratado/a en un entorno laboral adecuado y saludable. Un claro ejemplo de esta protección es la previsión del artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores, que prevé la extinción voluntaria del contrato del trabajador/a cuando tienen lugar graves incumplimientos de las obligaciones del empresario, como podría ser la omisión de su deber de control y observancia de este tipo de comportamientos. En estos casos se pretende facilitar la salida de la persona trabajadora agraviada reconociéndose la indemnización por despido improcedente.

Igualmente, hacer referencia al art. 39 sobre no discriminación de la Ley 3/2023 de Empleo:

*Sin perjuicio de la atención que debe observarse para combatir cualquier causa de discriminación, en la planificación, organización y desarrollo de las acciones de empleabilidad se guardará especial cuidado en evitar discriminaciones por edad, sexo o discapacidad, o por otras razones como orientación sexual, identidad de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra circunstancia personal, familiar o social, así como la toma de cualquier decisión que pueda implicar un sesgo o estereotipo negativo de las personas por estos motivos.*

*Además, se evitará el establecimiento de criterios que presupongan que las personas destinatarias son suficientemente mayores, suficientemente jóvenes o referentes al sexo o a la discapacidad de estas.*

Mencionar que en el marco de la Comunidad Autónoma de Andalucía se han creado dos leyes para la igualdad LGTBIQ+, la primera la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía; y la segunda, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.



## 5. Medidas.

La empresa **FUNDACIÓN HERMANOS OBREROS DE MARÍA** acoge el compromiso para desarrollar el principio de igualdad en todos los sectores y departamentos de esta empresa. Todo ello con el objetivo de contribuir al avance de una sociedad que pueda ser cada día más igualitaria y justa, comprometiéndose a garantizar un entorno laboral inclusivo para todas las personas, rechazando la discriminación por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género.

Con el objetivo de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de todo el personal de la empresa y evitando posibles situaciones de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, se establecen las siguientes medidas de actuación que habrán de ser adoptadas por la empresa:

- a. La empresa deberá adoptar la correspondiente diligencia que permita **detectar y evitar la discriminación y vulneración de los derechos del personal LGTBIQ+**.
- b. En los **procesos de selección**, la empresa ha de ofrecer el mismo trato y oportunidades de acceso al puesto a todas las personas, independientemente de cual sea su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. De esta manera, no se hará ninguna pregunta relacionada con esta materia durante el proceso de selección.

La empresa se compromete a seguir unos **criterios claros y objetivos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación** que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las personas de la empresa que participen en los procesos de selección estarán sensibilizadas con esta materia para garantizar un acceso al empleo igualitario al colectivo LGTBIQ+.

- c. Durante el ejercicio de su actividad laboral, la empresa deberá ofrecer las mismas **prestaciones, sueldos, oportunidades de promoción interna y capacitación a todas las personas de su plantilla con criterios objetivos** sin atender al requisito de orientación sexual, identidad de género o expresión de género como elemento distintivo del personal.



- d. En lo que atiene a las **prestaciones** proporcionadas por la empresa al personal, deberán ser concedidas iguales prestaciones a parejas, cónyuges, hijos u otras personas a cargo de sus empleados/as sin atender en ningún caso a la orientación sexual, identidad de género o expresión de género como requisito distintivo para ello, con especial atención a las personas trans.
- e. La empresa deberán **proteger y preservar el derecho a la intimidad** de las personas de manera que se respete, entre otros, la **confidencialidad** de la información relativa a la orientación sexual, identidad o expresión de género del personal. De esta manera, salvo autorización expresa de la persona, no deberán revelar esta información.
- f. La empresa deberá propiciar un entorno de trabajo agradable, **promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros**. No permitirá discriminación al personal LGTBIQ+ y actuará mediante la concienciación sobre la diversidad a sus empleados/as, permitiendo que todas las personas de la plantilla trabajen con dignidad.
- g. Frente a posibles **situaciones de discriminación y acoso** por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, **la empresa deberá tomar medidas que permitan prevenir y eliminar** estas incomodidades. Para ello, podrán instaurarse mecanismos de denuncia en condiciones de seguridad que puedan proteger la identidad del denunciante. Asimismo, **se seguirá el protocolo de actuación** incluido en este plan LGTBIQ+.
- h. La empresa deberá **hacer públicas las distintas medidas** adoptadas con el objetivo de que estén en conocimiento de todas las personas trabajadoras.
- i. La empresa **integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral**, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:



- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

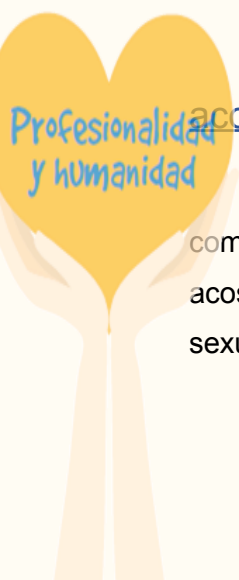
Estas medidas, basadas en normativa nacional e internacional vigente, están planteadas con el objetivo de favorecer un entorno laboral en el que se promueva y garantice el derecho a una igualdad real y efectiva entre sus empleados/as. Es por ello que, con el objetivo de garantizar este bienestar, deberá llevarse a cabo su implantación.

## 6.- El protocolo de actuación frente a la discriminación y el acoso del colectivo LGTBIQ+.

Dentro de este plan LGTBIQ+ vamos a establecer un protocolo de actuación que sirva de base a la empresa para gestionar situaciones de acoso a este colectivo que puedan devengarse y tener una guía de los pasos que se deben seguir en expedientes de investigación de acoso laboral a este colectivo.

### 6.1.- Código de buenas prácticas para evitar la discriminación y el acoso de las personas LGTBIQ+.

Es posible enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de discriminación y acoso por motivo de la orientación sexual, identidad/expresión de género o la identidad sexual:



### Conductas Verbales

- Bromas ofensivas y comentarios sobre la condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios obscenos sobre la condición sexual.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales o sobre la condición sexual de la persona.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Difusión de rumores sobre la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas trabajadoras.
- Comunicaciones de carácter ofensivo sobre orientación sexual, identidad de género y expresión de género, ya sea a través de llamadas por teléfono, correos electrónicos y dispositivos derivados.
- Comportamientos que tengan como objetivo la vejación o humillación de la persona trabajadora por su orientación o identidad sexual.

### Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido ofensivo sobre cuestiones relativas al colectivo LGTBIQ+.
- Gestos, obscenos, silbidos o miradas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter humillante.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su orientación o identidad sexual.

### 6.2.- Tipos de acoso según su origen

Se distingue en función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/as.
- **Acoso vertical descendente:** persona superior posición - subordinado/a.
- **Acoso vertical ascendente:** subordinado/a - persona superior posición.



Aparte de estas categorías generales, también podrían darse otras situaciones de acoso que también serán abordadas en este protocolo.

- **Situación de acoso con el cliente:** entre empleados/as y clientes finales o viceversa.
- **Situación de acoso con un proveedor de servicio:** entre empleados/as y los prestadores de un servicio contratados por la empresa y viceversa.

### 6.3.- Tipos de sanciones

Los convenios colectivos, planes de igualdad, protocolos de contra la discriminación y el acoso al colectivo LGTBIQ+ o los códigos de conducta internos, pueden regular sanciones para los comportamientos que afecten a la dimensión de la identidad y orientación sexual.

Legalmente, los regímenes sancionadores se circunscriben a la negociación colectiva y al Estatuto de los Trabajadores. Estos documentos deben recoger una serie de conductas que se consideren infracciones y las sanciones que les correspondan. Igualmente pueden catalogarse las infracciones como leves, graves o muy graves, o en definitiva la escala que proceda.

No obstante lo anterior, la empresa podrá sancionar de forma motivada y por escrito al trabajador/a que haya discriminado o acosado por razón de la identidad o la orientación sexual de una persona cuando haya quedado acreditada de forma inequívoca la comisión de ese comportamiento.

Esta sanción, con independencia de su alcance podrá ser impugnada por el/la trabajador/a sancionados ante los tribunales de lo social competentes.

Las sanciones susceptibles de imponerse a un/a trabajador/a por estos motivos son (Subdirección General para la Igualdad en la empresa y la Negociación Colectiva, 2015):

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo.



- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.

Existen circunstancias agravantes de las conductas de acoso:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

## 7.- Procedimiento de investigación de expedientes de acoso al colectivo LGTBIQ+.

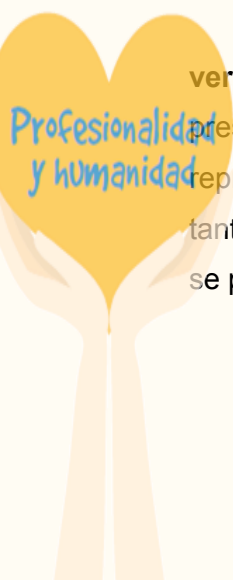
Cuando aparece una situación susceptible de calificarse como acoso o discriminación al colectivo LGTBIQ+ es necesario que la empresa la aborde de forma ordenada y clara en un procedimiento interno acotado que pueda proteger a la posible víctima y respetar la presunción de inocencia del presunto acosador/a.

Es importante que el procedimiento sea objetivo y aséptico de tal modo que no se prejuzguen los supuestos comportamientos, ni se otorgue plena credibilidad a ninguna de las partes. Deberá recabarse la prueba disponible y ambas partes tendrán derecho a ser oídas.

Debe tratarse de un procedimiento **transparente** y **accesible** para las partes, debiendo preservar el derecho a la intimidad y a la protección de los datos de las partes implicadas.

### 7.1.- Interposición de la denuncia.

El procedimiento se inicia por denuncia **escrita**. **También podrá interponerse verbalmente, con la posterior ratificación por escrito de la denuncia.** La denuncia debe presentarse ante la comisión o la persona encargada de su recepción o ante la representación legal de las personas trabajadoras. Junto a la denuncia, deberán aportarse tantas pruebas como se considere oportuno para la correcta investigación de los hechos y se podrán proponer testigos.



**Estas denuncias se presentarán a través del canal de denuncias implementado por la empresa que está disponible en la página web de la misma: <https://www.fundacion-hom.org/>**

Si la denuncia se hubiera presentado ante una persona sin capacidad para tramitarla, ésta deberá remitirse al órgano o persona encargada en el plazo de 2 a 4 días naturales.

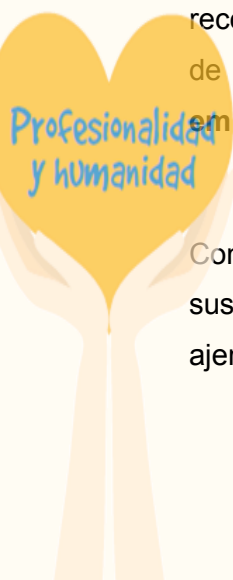
## 7.2.- Creación y competencias de la Comisión Instructora.

A continuación, la persona que haya recibido la denuncia nombrará oficialmente y formará parte de la comisión instructora (en adelante, CI) que será el órgano que instruya el expediente. La Comisión Instructora de la empresa FUNDACIÓN HERMANOS OBREROS DE MARÍA, estará formada por las personas designadas oficialmente a tal efecto, con un máximo de 5 en caso necesario por la complejidad de la investigación. Es muy recomendable que las personas que integren la Comisión Instructora tengan formación en prevención de acoso o discriminación al colectivo LGTBIQ+ o similar.

**En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, deberán participar en la comisión instructora tanto la representación de la empresa como la de las personas trabajadoras.** Por la parte de la representación legal de las personas trabajadoras, la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa. Nunca podrá formar parte de esta comisión instructora una persona que haya estado implicada en el presunto acoso o discriminación al colectivo LGTBIQ+.

Entre los miembros de la CI se aconseja que se encuentren personas con **formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso o discriminación al colectivo LGTBIQ+**, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. **En ningún caso, podrá participar en la CI representantes de la empresa que posteriormente vayan a tener capacidad sancionadora.**

En caso de que alguna de las personas que hayan pasado a formar parte de la Comisión Instructora sean parte implicada en el presunto acoso, se podrá designar a un sustituto del mismo departamento. La instrucción se hará, en todo caso, por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que



no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

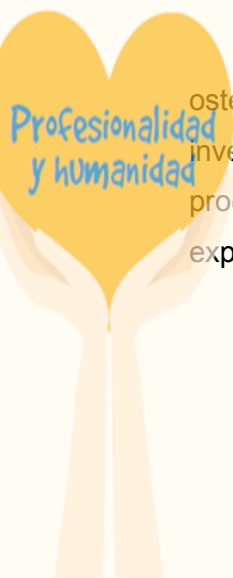
**La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.** Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Con respecto a la investigación, la CI que instruya el expediente, ordenará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados. También dará audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Ninguna de las partes podrá, en ningún caso, dirigirse a una o varias personas de las que conforman la CI a modo de intimidación o similar, como tampoco podrán hacerlo para consultar dudas o comentar cualquier cuestión relacionada con la gestión del expediente. La comunicación entre las partes implicadas en la gestión del expediente y las partes que conforman la CI, durante la gestión del mismo, será la estrictamente necesaria para no perjudicar las tareas inherentes a los puestos de trabajo que cada una de las personas ostente.

Cualquier duda o consulta que se pretenda elevar a la CI deberá remitirse y ser respondida por escrito, por cuestiones de trazabilidad de la consulta.

La CI contará para su ejercicio con una persona que hará de secretaria, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y el levantamiento de actas que proceda. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora. La CI custodiará el expediente con su documentación.



La comisión Instructora deberá abrir el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Tal expediente estará formado por el conjunto de documentos que acrediten las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos. Se levantará acta de todas las audiencias y testificales, que deberá ser firmada por todas las personas asistentes.

### 7.3.- Pasos a seguir en el expediente de investigación.

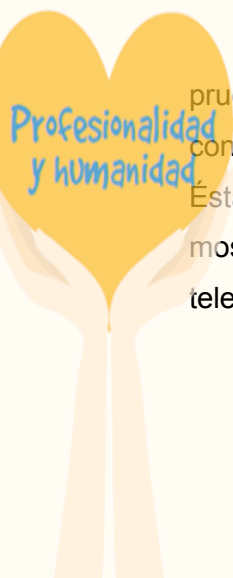
En primer lugar, **se dará audiencia a todas las partes implicadas**. Para ello, se les **notificará por escrito** indicando lugar, fecha y hora de la audiencia y especificando el deber de confidencialidad y sigilo que han de respetar desde el momento en que son notificadas.

En dichas audiencias, tanto la parte denunciante como la denunciada podrán proponer los testigos que consideren oportunos, siempre que su comparecencia resulte relevante para la gestión del expediente. Tras las audiencias, se ofrecerá un plazo a las personas denunciante y denunciada de dos días desde la celebración de las mismas para la aportación de pruebas.

**Debe garantizarse la confidencialidad del expediente**, de todas las diligencias que se realicen y de los datos (de cualquier índole) que se obtengan con motivo de su tramitación. Facilitamos como **Anexo I**, un documento a suscribir por todos los participantes en estos procedimientos que deberán firmar al inicio de la investigación.

La persona denunciada podrá revisar las pruebas que se hubieran aportado en su contra en el momento de la audiencia. Si resultara necesario, se tomarán las medidas que se consideren oportunas para anonimizar los documentos por cuestiones de protección de datos y para la prevención de eventuales represalias, cuando alguna de las pruebas suponga una clara vinculación con una persona en concreto.

La muestra de la denuncia o cualesquiera otros documentos relacionados con la prueba documental incorporada se podrá solicitar nuevamente vía email a las personas que conforman la comisión instructora en los dos días (laborables) siguientes a la entrevista. Éstas indicarán a la persona solicitante (denunciada) la fecha, la hora y el lugar en el que mostrarán la documentación solicitada para su revisión. Esto podrá también hacerse por vía telemática. En ningún caso, se remitirá copia de la documentación solicitada ni se permitirá



hacer fotos, grabaciones o cualesquiera otros que faciliten la pérdida de la trazabilidad del documento, en aras de salvaguardar la confidencialidad de todo lo relativo al expediente.

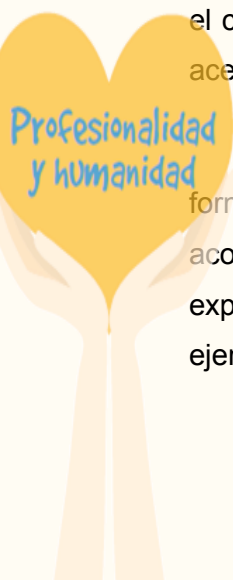
Vencido el plazo para la proposición de pruebas, únicamente podrán aportarse pruebas relacionadas con hechos de nuevo conocimiento o, en su caso, con los que hubieran tenido lugar habiendo ya vencido el plazo de aportación de pruebas. La CI será la encargada de revisar estas pruebas. En caso de que la otra parte quiera proceder a su revisión, deberá solicitarlo por escrito a la comisión instructora, en aras de que ésta le pueda indicar fecha y hora para proceder a ello. Sólo podrán revisarse las nuevas pruebas aportadas.

En el desarrollo del procedimiento se dará **primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza**, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. La víctima podrá tratar únicamente con la comisión instructora si así lo desea. **Posteriormente se dará audiencia a las testificales.**

**La CI puede recomendar en el inicio de la investigación la necesidad de adoptar medidas cautelares.** Para ello, deberá comunicar la situación a la Dirección de la empresa, de manera confidencial, para que ésta, en su caso, adopte las medidas cautelares que se consideren. Tales medidas cautelares deberán estar dirigidas a impedir que los hechos denunciados puedan continuar, así como a evitar cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante.

En ningún caso estas medidas podrán suponer un perjuicio o menoscabo para las condiciones laborales de la presunta víctima. Tampoco podrán suponer modificaciones sustanciales de las mismas. La persona denunciante deberá aceptar las medidas cautelares de forma libre y voluntaria. En los casos en que una de las medidas cautelares consista en el cambio de puesto de trabajo a la presunta víctima, será esta misma persona quien deberá aceptar este cambio de puesto.

El procedimiento debe garantizar: la audiencia de las partes implicadas y la formulación de las alegaciones que cada una considere oportunas; que presunta víctima y acosador/a estén en todo momento informadas del estado en el que se encuentra el expediente; y que los interesados conozcan sus derechos en el procedimiento (como por ejemplo que les puede acompañar un representante legal de la plantilla).



El procedimiento debe ser ágil pero también debe asegurar una tramitación adecuada. Sólo de esta forma es posible poner fin a las conductas de acoso y proteger a la víctima, sin causar daños en la dignidad y honor del presunto acosador/a. **El plazo orientativo de este tipo de procedimientos es de 20 días hábiles, con posibilidad de prórroga de otros 10 días en caso de complejidad.** El derecho a ser asistido/a por una persona de confianza (sea o no de la RLPT), por un abogado, etc., no podrá dilatar indebidamente el procedimiento.

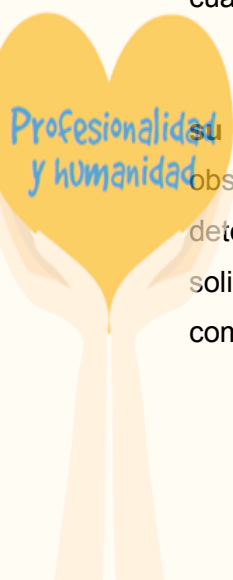
La instrucción del procedimiento concluye con un informe de conclusiones que servirá de base para que la dirección tome las medidas disciplinarias que considere.

#### 7.4.- Informe de conclusiones y finalización del procedimiento de investigación.

Cuando se constate la existencia de acoso, **se dará traslado del informe de conclusiones a la Dirección de la empresa, que adoptará, en un plazo máximo de 10 días, cuantas medidas correctoras estime oportunas**, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. Se dará una copia del informe resumido a la persona acosadora y acosada para informarles del resultado de la investigación.

**Finalizado el procedimiento** y constatada la situación de acoso, **la comisión instructora podrá proponer las siguientes medidas: apoyo psicológico y social a la víctima**; modificación de las condiciones laborales de la víctima, previo consentimiento de la misma si las entiende beneficiosas; adopción de medidas de vigilancia en protección a la persona acosada; formación o reciclaje profesional para la actualización profesional de la persona acosada cuando ésta hubiera permanecido en situación de Incapacidad Temporal por un periodo de tiempo prolongado; evaluación de riesgos psicosociales en la empresa, o cualesquiera otras medidas que se consideren procedentes y beneficiosas para la víctima.

**Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.** No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.



Por su parte, **si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.**

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa actúe en consecuencia.

**En resumen, el procedimiento tendría las siguientes fases:**

- Inicio del procedimiento (por escrito o de forma verbal con ratificación escrita de la denuncia).
- Nombramiento de la Comisión Instructora.
- Investigación: diligencias, pruebas y actuaciones.
- Medidas cautelares si fueran necesarias.
- Informe de conclusiones que se eleva a dirección.
- Fin del procedimiento.

Posteriormente, la dirección adoptará las medidas correctoras si procede y la apertura de expediente disciplinario, si corresponde.

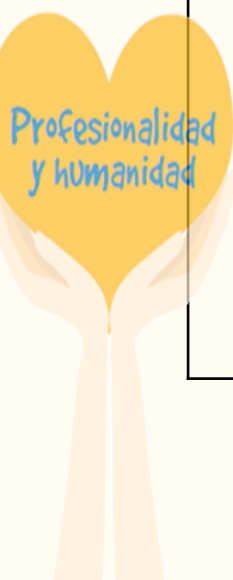
## 8.- Protocolo para actuar en casos de acoso al colectivo LGTBIQ+ en los que estén implicadas personas ajenas a la empresa.

Existe la posibilidad de que se produzcan comportamientos susceptibles de ser considerados acoso o discriminación LGTBIQ+ en el ámbito de las relaciones profesionales entre los trabajadores y las trabajadoras de una empresa y proveedores de servicios o clientes.

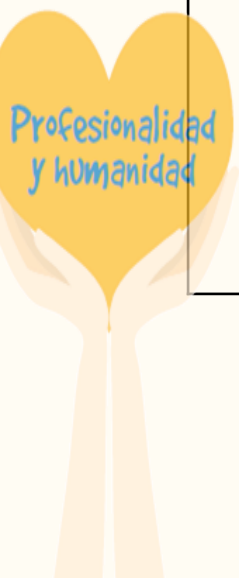


En estos casos, no puede arbitrarse un procedimiento interno que “sancione” o investigue a una persona ajena a la empresa, pero sí pueden adoptarse medidas que permitan limitar estas situaciones. En este protocolo proponemos las siguientes:

<b>Medidas comunes en la gestión de comportamientos de acoso que impliquen a proveedores de servicios o clientes</b>	
<b>Medidas Comunes</b>	
Es conveniente que la forma que haya designado la empresa para recibir denuncias o comunicaciones de acoso o discriminación LGTBIQ+ por parte de trabajadores/as pueda receptionar también este tipo de denuncias referidas a terceros.	
<b>Para el caso de empresas proveedoras</b>	<b>Para el caso de clientes</b>
-Trasladar la queja al responsable de esa contratación para que se lo comunique a su homólogo en la empresa prestadora.	-Trasladar la queja al responsable del establecimiento o de la prestación del servicio.
-Tratar de dilucidar si realmente ha tenido lugar la situación de acoso.	-Tratar de dilucidar si realmente ha tenido lugar la situación de acoso.
-En caso de confirmar la situación de acoso: advertir al proveedor para que este comportamiento cese inmediatamente.	-En caso de confirmar la situación de acoso: advertir al cliente para que este comportamiento cese inmediatamente.
-Si la situación continúa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se podrá exigir al prestador del servicio que designe a otra persona para llevarlo a cabo.</li> <li>• Se puede eximir al trabajador/a acosado/a de que tenga contacto con su acosador/a.</li> </ul>	-Si la situación continúa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se puede eximir al trabajador/a acosado/a de que tenga contacto con su acosador/a.</li> </ul>



<p>-Si la situación persiste, la empresa puede valorar resolver de forma motivada el contrato de prestación de servicios y exigir la indemnización que corresponda.</p>	<p>Si la situación persiste, la empresa puede valorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si se ha dado en un establecimiento: podrá hacer uso del derecho de admisión y expulsar al cliente de forma motivada y ante testigos.</li> <li>• Si la situación es grave se podrá poner en conocimiento de los Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.</li> </ul>
<p align="center"><b>Si la situación de acoso procediera de un trabajador/a de la empresa y su víctima fuera un proveedor de servicios o un cliente</b></p>	
<p>Es conveniente que la forma que haya designado la empresa para recibir denuncias o comunicaciones de acoso o discriminación LGTBIQ+ por parte de trabajadores/as pueda recepcionar también este tipo de denuncias procedentes de terceros.</p>	
<p>-Según la gravedad de los hechos, esta situación puede gestionarse a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento <i>ad hoc</i>, en el que se investigue y dilucide la participación del trabajador/a en la situación de acoso.</li> </ul>	
<p>-Con el resultado de estos procedimientos se podrán tomar las medidas oportunas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atribuir al presunto acosador funciones en las que no coincida con el cliente o proveedor agraviado.</li> <li>• Sancionar al acosador, con la gravedad que revista su infracción y de forma escrita y motivada.</li> </ul>	



## 9.-Convenio Colectivo.

Es importante analizar el convenio colectivo que resulta de aplicación en cada caso concreto para que el protocolo se adecúe a lo dispuesto por la negociación colectiva que afecta a **FUNDACIÓN HERMANOS OBREROS DE MARÍA**.

En este caso resulta de aplicación el Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (nº 99016175011900) y el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (nº 99008725011994). en concreto, los planes LGTBIQ+ y protocolos frente al acoso o la discriminación al colectivo LGTBIQ+ se regulan del siguiente modo:

En este caso el convenio aplicable no regula esta materia, por tanto el presente protocolo se rige por las normas generales que se han indicado a lo largo de la elaboración del documento.

## 10.- Confidencialidad.

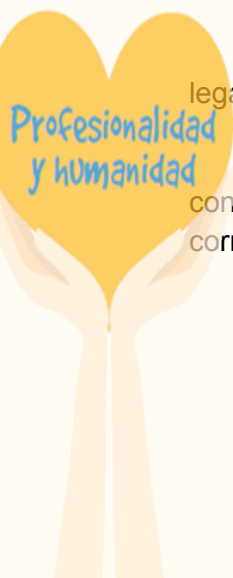
La información contenida en este documento es confidencial/privilegiada y está destinada a las personas que son destinatarias de este Protocolo. Se entiende por información confidencial toda la información que resulte identificada como tal o que por su propia naturaleza ostente de manera evidente tal carácter, cualquiera que fuere el soporte en que se encuentre, incluso si hubiese sido comunicada verbalmente.

El presente documento se ha remitido a su destinatario final: **FUNDACIÓN HERMANOS OBREROS DE MARÍA** para que lo emplee como un documento interno a fin de regular las situaciones de acoso laboral o mobbing que se produzcan en el ámbito de su actividad.

Este protocolo no podrá ser reenviado, ni transmitido de forma onerosa o lucrativa a un tercero. Su único fin es desplegar efectos en la organización destinataria del mismo.

Se le podrá dar la publicidad necesaria para que sea efectivo en los términos legalmente establecidos.

En caso de que se produzca un uso inadecuado o la cesión o reventa, sin expreso consentimiento de sus creadores, se podrán adoptar las medidas que legalmente correspondan.



Firmado: Representación legal de las personas trabajadoras

RUIZ ARCOS  
JUAN DIEGO  
- 75108763D

Firmado digitalmente por  
RUIZ ARCOS JUAN  
DIEGO - 75108763D  
Fecha: 2024.11.21  
09:17:54 +01'00'

Firmado: Representante de la empresa



## 11.- Anexos.

### ANEXO I-Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por discriminación y acoso a personas del colectivo LGTBIQ+

Don/Doña (...), habiendo sido designado por **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por discriminación y acoso al colectivo LGTBIQ+ que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

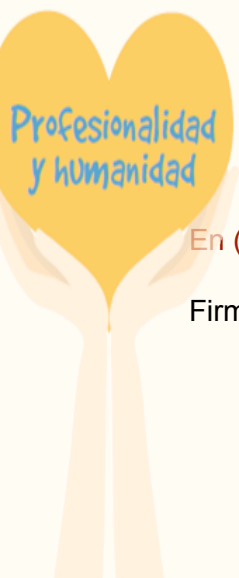
Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad para todas las personas con independencia de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de discriminación y acoso de las personas del colectivo LGTBIQ+.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En (...), a (...) de (...) de (...)

Firmado:



ANEXO II.-Modelo de denuncia formal por discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género

**SOLICITANTE**

	Persona afectada
	Representantes de la plantilla
	Recursos Humanos
	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)
	Otros (indicar)

**TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO**

	Identidad de sexual
	Orientación sexual
	Expresión de género

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

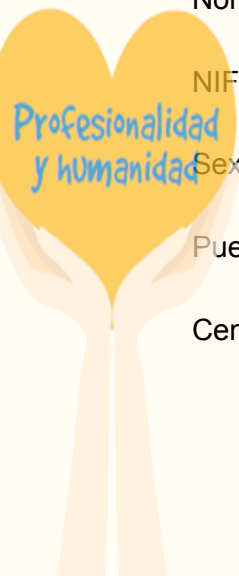
Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo/Departamento:



Vinculación laboral/Tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:**

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente a la discriminación y el acoso por personas del colectivo LGTBIQ+
--

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).



### ANEXO III.-Recursos de Ámbito Estatal

Servicio público de atención a personas LGTBIQ+ del Ministerio de Igualdad para dar información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inedia especializada. Es gratuito y permanece en funcionamiento las 24 horas del día, los 365 días del año.

- Número telefónico: 028
- Correo electrónico: [028-online@igualdad.gob.es](mailto:028-online@igualdad.gob.es)
- Chat online: <https://www.igualdad.gob.es/chat028/>

Mapa de recursos LGTBI+ (Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales): En este buscador del Ministerio de Igualdad puedes localizar y visualizar de forma interactiva recursos disponibles de información, atención y asesoramiento para el colectivo LGTBIQ+ que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía:

<https://wrlgtbi.igualdad.gob.es/recursos-lgtbi/search/SearchForm.action;jsessionid=62346F89C1100CFC71CDF7738986A84F.worker2>

Puedes buscar, según el lugar de residencia, los lugares más cercanos previstos para el colectivo LGTBIQ+ según el tipo de servicio que requieras.

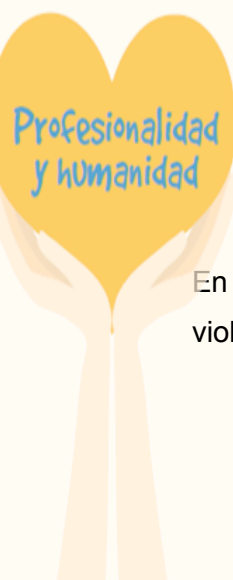
La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) dispone de una “línea arcoíris” de servicios de consulta de referencia del colectivo LGTBI+.

- Número telefónico: 913 604 605
- WhatsApp: 676 78 58 30

También, de forma más general, indicar los números básicos de emergencias:

- Policía Nacional: 091
- Guardia civil: 062
- Emergencias: 112 y 061
- Denuncias telefónicas (no emergencias): 902 102 112
- Teléfono de la esperanza: 717 003 717

En el ámbito de la Comunidad de Andalucía tenemos el contacto de atención a víctimas de violencia y discriminación hacia la diversidad afectivo-sexual que tiene servicio las 24 horas.





- Teléfono (llamada o WhatsApp): 690 73 55 95
- Correo electrónico: [lgtb@insertandalucia.com](mailto:lgtb@insertandalucia.com)

Este documento ha sido desarrollado por la Consultora jurídica Igualándote SLNE con CIF B 10604312, consultora en materia de igualdad, con domicilio en la Calle Periodista Alberto Machado Cayuso, 14, 2ºB, 18014, Granada.



<https://www.fundacion-hom.org/>

