



Plan de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación de las personas LGTBI

Plan de Medidas y Recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI



Senelx
CENTRO DE DÍA

grupitagora

Índice

1. Presentación de la empresa.....	4
2. Cultura y diversidad.....	5
3. Normativa.....	10
4. Metodología y fases.....	12
5. Ficha técnica.....	13
6. Comisión Negociadora.....	14
7. Ámbito personal, territorial y temporal. Transversalidad.....	16
8. Análisis de la situación actual de la empresa.....	18
8.1. Análisis cuantitativo. Resultados de la información recogida de la plantilla.....	20
8.2. Análisis cualitativo.....	39
9. Conclusiones.....	48
10. Plan de medidas y recursos para la igualdad LGTBI.....	51
11. Seguimiento del Plan de Igualdad LGTBI.....	66
12. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.	69
Anexo75	
Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la empresa.....	76
Glosario.....	116

SENELX SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.L.

1. Presentación de la empresa

SENELX Servicios Sociosanitarios, S.L. (de ahora en adelante SENELX, S.L.) es una empresa situada en el sector del cuidado sociosanitario integral de las personas mayores a través del centro de día, centro geriátrico y servicios a domicilio. El equipo profesional está especializado en el cuidado de personas de la tercera edad que ofrecen sus servicios asegurando una atención integral y personalizada a las personas mayores y un trato siempre amable, personal y muy cercano.

SENELX, S.L. pretende mejorar la calidad de vida de las personas, las familias y la sociedad. Así como contribuir a la mejora de la esperanza de vida en buenas condiciones y salud, potenciando el desarrollo personal, manteniendo la autoestima y autonomía de las personas mayores y potenciando su independencia para que puedan seguir realizando actividades cotidianas. Por ende, la entidad representa los valores de la empatía hacia las necesidades y deseos de las personas mayores, el respeto para tratar a todas las personas con dignidad, la responsabilidad para cumplir los estándares de calidad y el bienestar de todas las personas usuarias y el compromiso por mantener una mejora continua para asegurar una atención excelente.

El centro dispone de 15 plazas concertadas por la ley de la dependencia donde se da respuesta a las necesidades de las personas mayores desde que se levantan hasta que se marchan a la cama por la noche, incluyendo tanto el servicio de comida como la atención total durante todo el día. A su vez, SENELX, S.L. dispone de un centro de día que ofrece atención diurna integral y personalizada en el ámbito social, sanitario, psicológico, de rehabilitación y comunitario, evitando la desvinculación total de las personas de su entorno de referencia. La empresa también ofrece servicios de atención domiciliaria (SAD) dirigido a prestar apoyo y cuidado a las personas en sus hogares en los ámbitos de la atención personal (higiene, movilizaciones, control de la medicación...), atención del hogar (compras, cuidado de la ropa...) e integración en el entorno (desplazamientos, visitas médicas...).

2. Cultura y diversidad

Todas las empresas cuentan con una cultura propia entendida como un conjunto de valores, normas, creencias, actitudes y comportamientos compartidos entre sus miembros y que ejercen un efecto relevante en la forma de hacer las cosas y en las interacciones de las personas.

No podemos obviar que las empresas desempeñan un papel fundamental en la sociedad. Sin importar su sector o tamaño, disponen de capacidad e influencia para desempeñar un rol activo en la promoción del bienestar social y la sostenibilidad ambiental.

La cultura de cada empresa establece los valores y la ética que guían las acciones de la organización e influyen directamente en la adopción de prácticas responsables como la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), lo que implica un compromiso ético en la dirección y gestión de sus actividades operando de manera responsable y sostenible.

La RSC representa un enfoque cada vez más desarrollado en el mundo empresarial traduciéndose en un conjunto de acciones y prácticas destinadas a mejorar la calidad de vida de las personas y minimizar el impacto ambiental de la organización. Esto implica el cumplimiento de las obligaciones legales y el respaldo de proyectos e iniciativas ambientales y sociales contribuyendo al cuidado del entorno y al bienestar tanto de sus personas trabajadoras como de la sociedad en su conjunto.

En referencia al ámbito social, si algo caracteriza a nuestra sociedad es su diversidad. Las personas son diferentes, mostrando una amplia variedad de características, identidades, experiencias y culturas y siendo esta diversidad un claro factor de enriquecimiento.

Una sociedad diversa e inclusiva es aquella en la que todas las personas son valoradas, respetadas y disponen de igualdad de oportunidades sin importar sus condiciones personales.

Por este motivo, las empresas, como reflejo de la sociedad actual, deben fomentar e invertir en políticas y estrategias que aseguren la dignidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas sin importar su sexo, género, orientación sexual, raza, edad, cultura, religión, discapacidad, estado civil, etc.

La cultura de la organización debe promover la diversidad e inclusión creando un entorno laboral en donde se garantice el respeto y bienestar de su plantilla eliminando cualquier tipo de discriminación directa e indirecta.

La línea estratégica en Responsabilidad Social Corporativa de SENELX, S.L. se basa en el trabajo en equipo fomentado un ambiente inclusivo, positivo y estimulante, donde todo el personal se sienta valorado y motivado para brindar la mejor atención posible. Además, en el código ético de la entidad se hace especial hincapié en la necesidad de respetar la confidencialidad y privacidad de las personas usuarias, evitar la discriminación por ninguna causa, garantizar la seguridad y cumplir con todas las normativas y regulaciones vigentes en este ámbito.

Agenda 2030

En el año 2015, la ONU aprobó la **Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible**, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas. La Agenda cuenta con **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible**, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

Sin embargo, aunque el movimiento LGTBI (siglas que engloban a las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales) estuvo presente y activo en el proceso de elaboración de la Agenda 2030, la postura inflexible de algunos Estados miembros sobre incluir las demandas del colectivo en los ODS imposibilitó que hubiese una mención específica a las personas LGTBI en el documento final (Colina-Martín, 2021).



La Agenda 2030 no contempla un ODS específico para la eliminación de la discriminación y la vulneración de los derechos de las personas LGTBI pero, bajo el compromiso de “No dejar a nadie atrás”, la ONU se hace eco de este problema social y global e insta, no únicamente a los países miembros, sino a todos los países del mundo a trabajar sobre los objetivos de la Agenda.

Así pues, los ODS 5 de igualdad de género y ODS 10 de reducción de las desigualdades van encaminados a la inclusión social, económica y política de todas las personas independientemente de su sexo, origen u otra condición, así como la igualdad de oportunidades de las mujeres en el entorno laboral y social, incluyendo así a las mujeres Trans.

Por su parte, el ODS 3 Salud y bienestar, promueve garantizar una vida sana y bienestar, una sociedad más concienciada con la salud mental y sexual, así como el acceso universal para todas las personas a los servicios de salud sexual y reproductiva, independientemente de su identidad de género, orientación sexual, origen, etnia u otra condición.

Compromiso de la empresa con la igualdad de las personas LGTBI

Es esencial consolidar un entorno laboral basado en el respeto, la diversidad y la igualdad para todas las personas sin importar sus condiciones personales. Fomentar una cultura empresarial inclusiva y un ambiente laboral acogedor son aspectos esenciales para que las personas LGTBI se sientan seguras y respetadas, siendo por tanto las empresas responsables de lograrlo.

La evolución de la sociedad en el reconocimiento de las diferentes orientaciones sexuales ha frenado los índices de discriminación hacia el colectivo LGTBI facilitando su inclusión en los entornos sociales y culturales, así como en el entorno laboral.

Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer, puesto que son numerosas las entidades y personas que reivindican la existencia de situaciones discriminatorias que vulneran los derechos del colectivo LGTBI en el ámbito de trabajo.



España es uno de los países del mundo con mayor población LGTBI. Alrededor de un 14% de personas no se consideran heterosexuales y un 4% de la población asegura no sentirse identificada con las categorías de género hombre y mujer, según la última encuesta de Ipsos Global Advisor (2023). Según otra fuente (CIS), se calcula que entre 3,3 millones y 3,8 millones de personas forman parte del colectivo en España.

En nuestro entorno, un 6% de la población se considera gay o lesbiana y un 5% bisexual¹

Según datos de la *II Edición del Estudio sobre las personas LGTBI en el Empleo en España*² (2023), el 75% de las personas LGTBI consideran que no tienen las mismas oportunidades que las personas heterosexuales en el trabajo y el 55% de las personas trans reconoce que ha sido excluida de forma directa o indirecta en entrevistas de trabajo. Tres de cada diez personas LGTBI manifiestan haber sufrido agresiones verbales, un 78% referidas a chistes y rumores sobre la orientación sexual, y un 52% insultos, conductas que hacen que casi 7 de cada 10 personas LGTBI consideren que ser LGTBI es un inconveniente para buscar un trabajo.

En este ámbito, las personas LGTBI tienden a adoptar una serie de “estrategias” con el fin de evitar situaciones que pueden resultar discriminatorias, cuando no violentas, en el entorno laboral³. Estas estrategias incluyen la auto-segregación, la ocultación o invisibilización de su identidad de género u orientación sexual y en algunos casos, la decisión de aplazar forzosamente la expresión plena de su identidad o renunciar a determinados derechos.

La auto-segregación se refiere a la tendencia a buscar empleos o entornos laborales donde las personas LGTBI se sientan más aceptadas y seguras, a menudo evitando sectores o lugares donde la discriminación es más prevalente. La ocultación implica el acto de esconder parte o la totalidad de la identidad LGTBI por temor a la discriminación, lo que puede incluir no hablar abiertamente sobre su orientación sexual o identidad de género.

La renuncia o el aplazamiento forzoso son medidas en las que una persona puede sentir que necesita sacrificar su autenticidad para mantener su empleo o seguridad en el trabajo. Este ocultamiento hace que las personas se vean obligadas a renunciar a derechos laborales consolidados vinculados a las relaciones familiares (permiso cuidado de menor, matrimonio, acompañamiento al cónyuge a visitas médicas...).

¹ <https://www.rtve.es/noticias/20230628/radiografia-lgtbi-espana/2450664.shtml>

² <https://www.ugt.es/ugt-presenta-la-ii-edicion-del-estudio-sobre-las-personas-lgtbi-en-el-empleo-en-espana>

³ La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales. Confederación Sindical de CCOO (2023).

Estas estrategias se originan en la necesidad de protegerse en entornos laborales que pueden ser menos inclusivos y comprensivos.

Dentro del compromiso de SENELX, S.L. por el respeto, dignidad e igualdad hacia todas las personas y dentro del marco normativo de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se ha diseñado el presente documento. El desarrollo de este plan de medidas y recursos responde a la necesidad de impulsar políticas que faciliten el desarrollo de entornos de trabajo más acogedores y respetuosos y ausentes de cualquier tipo de discriminación por cuestiones de identidad y orientación sexual.

Para contribuir a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el respeto a la diversidad, la **Dirección de SENELX, S.L. manifiesta su compromiso y voluntad de potenciar y mantener acciones ya desarrolladas en este ámbito, así como impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.**

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de la Comisión Negociadora y el fomento de nuevas medidas o acciones positivas, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la eliminación de situaciones discriminatorias y la vulneración de los derechos de las personas LGTBI, sobre todo de las personas Trans.

Senelx Servicios Sociosanitarios, S.L.
C.I.F. B-54371869
C/. Arquitecto Santiago Pérez Aracil, 16
03203 ELCHE (Alicante)
Tel. 966 612 355

3. Normativa

Los principios de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)** que guían la elaboración de leyes y tratados en todo el mundo dispone en su artículo 2 que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

Asimismo, en el artículo 21 de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** se prohíbe de forma expresa toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

En España, el artículo 14 de la **Constitución** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, cualquier otra condición o circunstancia personal y en base al artículo 4, del **Estatuto de los Trabajadores**, se establece que las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo por razones de sexo u orientación sexual.

La **Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece el marco legal para desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación y asegurando su plena libertad.

Normativa en la que las empresas están obligadas a implementar medidas y recursos para alcanzar una igualdad real y efectiva de las personas Trans y combatir la discriminación por identidad de género y orientación sexual.

Las personas trans, han sido las más afectadas dentro del colectivo en torno el ámbito laboral, y quienes sufren dificultades en la inclusión del mercado laboral y en adquirir un trabajo no precario. El artículo 55 de dicha Ley, para la integración sociolaboral de las personas trans, se dictamina que las administraciones públicas deberán implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de las disposiciones normativas más relevantes en materia LGTBI:

Nacional

- **Artículo 14 de la Constitución Española de 1978.**
- **Artículo 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores de 2015.**
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
- **Artículo 14.i Estatuto Básico del Empleado Público de 2015.**
- **Punto 6 III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017.**
- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

11

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Directiva UE 2000/78/CE** del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- **SOC/667 Estrategia para la Igualdad de las personas LGTBIQ 2020-2025.**

Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** . Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951** .
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958** .
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** . Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** .



4. Metodología y fases

El plan se desarrolla a través de las siguientes fases y metodología:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso firmado de la Dirección de SENELX, S.L. para el diseño e implementación del Plan LGTBI.
- Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el desarrollo del plan. Apoyo de una consultoría externa especializada (Grup Pitagora).
- Elaboración de un diagnóstico con la recogida de información a la plantilla, información cualitativa y cuantitativa correspondiente a la situación actual de la empresa en este ámbito, así como las acciones ya desarrolladas.
- Diseño de un Plan de Comunicación interno y difusión a toda la plantilla.

12

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades LGTBI.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- Proceso de seguimiento y la evaluación del Plan.

Fase 3: Implementación y desarrollo de las medidas y acciones positivas.

Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión de Seguimiento.

Orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas y establecer nuevas medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

5. Ficha técnica

Los datos generales de la empresa son los siguientes:

Denominación social	<i>SENELX SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.L.</i>
Forma jurídica	<i>SOCIEDAD LIMITADA</i>
Dirección	<i>Calle Arquitecto Santiago Pérez Aracil, 16, 03203 Elche/Elx, (ALICANTE/ALACANT), España</i>
Teléfono	<i>966 612 355</i>
Fax	-
E-mail	<i>centrodedia@senelx.com</i>
Página Web	<i>https://www.senelx.com/</i>
Actividad/es principal/es	<i>Atención socio sanitaria a personas mayores</i>
Nº de centros de trabajo	<i>3</i>
Ubicación de los centros de trabajo	<i>ALICANTE Y VITORIA</i>

6. Comisión Negociadora

Para el desarrollo de las distintas fases de la creación e implementación del plan, desde SENELX, S.L. se ha constituido la Comisión Negociadora para el Plan. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño e implantación del plan para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

La Comisión de Igualdad velará por:

- La igualdad del colectivo LGTBI, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre personas, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros, sobre todo de las mujeres Trans.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género y orientación sexual, así como la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre la diversidad de las personas.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de discriminación, acoso o vulneración de los derechos y oportunidades, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad de identidad y orientación sexual, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos géneros en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El seguimiento y la actualización del Plan de Medidas y Recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, elaborando propuestas de acciones de futuro.

En esta Comisión se ha delegado la necesaria autoridad de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Las y los miembros de la Comisión participan de aquellas actividades propias de ésta y actúan como portavoces del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del Plan de Medidas y Recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a

las cuestiones que se puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

Se recomienda a todas las empresas, designar a las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa, como parte de la Comisión Negociadora del Plan LGTBI. De esta manera, las y los miembros de la Comisión Negociadora son:

Nombre y apellidos	Representatividad	Departamento y/o sindicato	Género
MARIA DOLORES MONTOYA GARCIA	Empresa		Mujer
LUISA GARCIA ARACIL	Empresa		Mujer
CARMEN BERENGUER CALATAYUD	Empresa		Mujer
OSCAR GANGA DURA		RLPT UGT	Hombre
LEIRE FERNANDEZ GUERRERO		RLPT ESK	Mujer
OLGA GANUZAS MURILLO		RLPT CCOO	Mujer

La Comisión Negociadora tendrá competencias en:

- Negociación de las medidas que integrarán el plan de medidas y recursos.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan LGTBI de medidas y recursos en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

En el Anexo se desarrolla el Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

7.Ámbito personal, territorial y temporal.

Transversalidad

El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla de SENELX S.L. en su ámbito personal. Todas las acciones van dirigidas a todo el personal de la empresa.

En el ámbito temporal, la vigencia del Plan es de 2024 - 2026 (dos años). Se establece este período de vigencia, entendiéndose que se podrá prorrogar o actualizar el Plan si el convenio colectivo al que la empresa se adscribe así lo indica o conforme a nuevas normativas.

En el ámbito territorial, es de ámbito nacional.

Transversalidad de las medidas LGTBI. Los contenidos de las medidas acordadas en el presente Plan deben garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral teniendo en cuenta un desarrollo transversal.

Diagnóstico

Análisis de la situación actual de la empresa

8. Análisis de la situación actual de la empresa

Según el artículo 15 de la Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las empresas de **más de cincuenta personas trabajadoras** deberán contar con un **conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, que incluya un **protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**.

Asimismo, en el artículo 55 de la presente ley se establece que las empresas **deberán introducir expresamente** en la elaboración de **planes de igualdad y no discriminación a las personas trans**, con especial atención a las **mujeres trans**.

La cultura empresarial y el entorno laboral desempeñan un papel crucial para que las personas LGTBI se sientan seguras y puedan expresar libremente su diversidad sexual sin temor a discriminación de algún tipo. Para ello, sería recomendable que las empresas, antes de comenzar con el diseño y la implementación de las medidas del Plan LGTBI, analizasen la situación actual de su entidad en materia de diversidad e inclusión, a través de la recogida y análisis de datos.

Este análisis iría encaminado a indagar y constatar el nivel de diversidad e inclusión de la empresa, así como lo que opinan las personas trabajadoras sobre la importancia de este ámbito y su tolerancia al colectivo LGTBI. El objetivo final de este análisis sería establecer el punto de partida por donde las empresas deberían empezar a crear e implementar las acciones del Plan LGTBI, así como analizar el nivel de resistencias que la plantilla puede tener con la puesta en marcha de dichas medidas.

Las medidas que las empresas pueden llevar a cabo durante el análisis de la situación, serían las siguientes:

1. Recogida de datos de la percepción de la plantilla sobre las personas LGTBI y el entorno laboral que permita conocer la situación de la empresa en torno a la **inclusividad y tolerancia con la diversidad sexual y de género.**

2. Recogida de datos cualitativa y cuantitativa de la situación actual de la empresa.

Los ámbitos de análisis serán los siguientes:

- Recogida de datos de la percepción de la plantilla (Cuestionario sobre Diversidad LGTBI).
- Desarrollo (selección, formación y promoción del personal).
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Salud y Riesgos laborales
- Prevención del Acoso
- Comunicación y uso del Lenguaje.

3. Evaluación de las actuaciones que ha realizado la empresa.

Por respeto a la intimidad de las personas, la empresa no está en su derecho de recoger datos de carácter personal de la plantilla, expresamente si estos se refieren a “orientación sexual” o “identidad de género”, así como afirma el artículo 16.1.c de la Ley 4/2023 y la Ley de Empleo, en las cuales se tipifican dichas acciones como infracción muy grave. Cabe destacar que los datos recogidos en el cuestionario son totalmente anónimos y confidenciales y permiten tener información relevante para el análisis del proyecto.

8.1. Análisis cuantitativo. Resultados de la información recogida de la plantilla.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos en el cuestionario anónimo facilitado a la totalidad de la plantilla con el objetivo de conocer su opinión en relación con el ámbito LGTBI en el lugar de trabajo. Han respondido la encuesta un total de 28 personas, lo cual representa un 51,85% de la plantilla.

Perfil de la persona

- *Orientación sexual. ¿Cómo describiría su orientación sexual actual? Seleccione cuál de las siguientes categorías se adapta mejor a su orientación sexual.*

	#	%
Lesbiana	0	0,00
Gay	0	0,00
Bisexual	0	0,00
Heterosexual	27	96,43
Prefiero no decirlo	0	0,00
No lo sé	0	0,00
Otros	1	3,57
Total	28	

A la pregunta, “¿Cómo describiría su orientación sexual actual?”, el 96,43% refiere ser HETEROSEXUAL y el 3,57% tener OTRAS orientaciones distintas a lesbiana, gay, bisexual y heterosexual.

- *¿Cómo describiría su identidad de género actual? Seleccione cuál de las siguientes categorías se adapta mejor a su identidad de género.*

	#	%
Cisgénero	23	82,14
Trans	0	0,00
Género fluido	1	3,57
Género no binario	0	0,00
Prefiero no decirlo	2	7,14
No lo sé	0	0,00
Otros	2	7,14
Total	28	

A la pregunta, “¿Cómo describiría su identidad de género actual?”, la mayoría de las personas encuestadas, un 82,14%, se identifican como CISGÉNERO. Sin embargo, también el 3,57% refiere ser GÉNERO FLUIDO y el 7,14% escoge la opción OTROS. Cabe mencionar que un 7,14% prefiere no revelar esta cuestión.

- *Edad de la persona encuestada*

De 17 a 25 años	%	De 26 a 50 años	%	Más de 50 años	%	Total
3	10,71	14	50,00	11	39,29	28

El 50% de las personas que han respondido la encuesta tienen entre 26-50 años, el 39,29% más de 50 años y el 10,17% de 17-25 años.

El perfil de las personas encuestadas es mayoritariamente personas cisgénero, heterosexuales y de entre 26 y 50 años. Sin embargo, conviene señalar la presencia de orientaciones sexuales e identidades de género diversas que forman parte del colectivo LGTBI. También es reseñable que algunas personas prefieren no revelar esta información.

Desarrollo y representatividad

- Desde su punto de vista, en una entrevista de trabajo ¿considera que es mejor ocultar ser una persona LGTBI?

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
3	11,11	20	74,07	4	14,81	27

A la pregunta, “Desde su punto de vista, en una entrevista de trabajo ¿considera que es mejor ocultar ser una persona LGTBI?”, el 74,07% refiere que NO, el 14,81% NS/NC y el 11,11% opina que Sí.

- ¿Cree que las personas eligen oportunidades laborales o trabajar en determinadas empresas en base a sus políticas LGTBI?

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
7	25,93	11	40,74	9	33,33	27

A la pregunta, ¿Cree que las personas eligen oportunidades laborales o trabajar en determinadas empresas en base a sus políticas LGTBI?, el 40,74% opina que NO, el 33,33% NS/NC y el 25,93% cree que Sí.

- En su entorno laboral, ¿considera que todas las personas se sienten seguras y tranquilas para compartir abiertamente su condición LGTBI con sus compañeros y compañeras de trabajo?

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
21	77,78	3	11,11	3	11,11	27

A la pregunta, “En su entorno laboral ¿considera que todas las personas se sienten seguras y tranquilas para compartir abiertamente su condición LGTBI con sus compañeros y compañeras de trabajo?”, el 77,78% valora que Sí y el 11,11% opina que NO o NS/NC.

- *En su entorno de trabajo, ¿cree que el género o la orientación sexual ha limitado o limita las oportunidades laborales de algunas personas?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
1	3,70	25	92,59	1	3,70	27

A la pregunta “En su entorno laboral ¿cree que el género o la orientación sexual ha limitado o limita las oportunidades laborales de algunas personas?, el 92,59% refiere que NO y el 3,70% dice que SÍ o NS/NC.

- *¿Ha observado en su empresa alguna discriminación para la obtención de algún proyecto, ascenso o promoción para personas del colectivo LGTBI?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	25	92,59	2	7,41	27

A la pregunta, “¿Ha observado en su empresa alguna discriminación para la obtención de algún proyecto, ascenso o promoción para personas del colectivo LGTBI?, la mayoría de las personas, el 92,59%, indica que NO y el 7,41% NS/NC.

- *¿Ha presenciado momentos de discriminación en su trabajo hacia otras personas por razones de género u orientación sexual (en temas salariales, proyectos, opciones de promoción, trato...)?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	27	100,00	0	0,00	27

A la pregunta, “¿Ha presenciado momentos de discriminación en su trabajo hacia otras personas por razones de género u orientación sexual?, todas las personas indican que NO.

- *¿Conoce algún caso en su empresa de alguna persona que haya sido promocionada a un puesto superior después de conocer su condición LGTBI?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	24	88,89	3	11,11	27

A la pregunta, “¿Conoce algún caso en su empresa de alguna persona que haya sido promocionada a un puesto superior después de conocer su condición LGTBI?, el 88,89% refiere que NO y el 11,11% dice que NS/NC.

- *En referencia a su empresa, ¿podría evaluar su apertura y apoyo al colectivo de personas LGTBI? (1 es la puntuación más baja y 5 la más alta)*

1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	0	0,00	2	7,41	7	25,93	13	48,15	5	18,52	27

A la pregunta, “En referencia a su empresa, ¿podría evaluar su apertura y apoya al colectivo de personas LGTBI?, donde 1 es la puntuación más baja y 5 la más elevada”, el 48,15% valora un 5, el 25,93% un 4, el 18,52% NS/NC y el 7,41% puntúa con un 3.

- *¿Ha notado algún cambio positivo en la cultura de la empresa en relación con la diversidad LGTBI en los últimos años?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
9	33,33	5	18,52	13	48,15	27

A la pregunta, “¿Ha notado algún cambio positivo en la cultura de la empresa en relación con la diversidad LGTBI en los últimos años?, el 48,15% NS/NC, el 33,33% responde que SÍ y el 18,52% refiere que NO.

- *¿Conoce casos de personas LGTBI que formen parte del equipo directivo u ocupen puestos de responsabilidad en su organización?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
4	14,81	14	51,85	9	33,33	27

A la pregunta, “¿Conoce casos de personas LGTBI que formen parte del equipo directivo u ocupen puestos de responsabilidad en su organización?”, el 51,85% dice que NO, el 33,33% NS/NC y el 14,81% refiere que SÍ.

- *¿Ha recibido en algún momento de su trayectoria laboral, formación en torno a las cuestiones LGTBI?*

	#	%
Sí, en varias ocasiones (más de dos)	4	14,81
Sí, pero puntualmente (una o dos veces)	7	25,93
No, aunque me he informado de manera autodidacta	4	14,81
No, nunca	12	44,44
Total	27	

A la pregunta, “¿Ha recibido en algún momento de su trayectoria laboral, formación en torno a las cuestiones LGTBI?”, el 44,44% indica que NO, NUNCA; el 25,93% señala SÍ, PERO PUNTUALMENTE; y el 14,81% dice que SÍ, EN VARIAS OCASIONES o NO, AUNQUE ME HE INFORMADO DE MANERA AUTODIDACTA.

- *¿Siente que las políticas y recursos actuales de la empresa son adecuados para apoyar a las personas LGTBI?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
11	40,74	1	3,70	15	55,56	27

A la pregunta, “¿Siente que las políticas y recursos actuales de la empresa son adecuados para apoyar a las personas LGTBI?, el 55,56% NS/NC, el 40,74% opina que SÍ y el 3,70% indica que NO.

- *¿Conoce casos en su empresa de personas de la plantilla que hayan manifestado abiertamente su orientación sexual o identidad de género (lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersexuales)?*

Sí	%	No	%	No lo sé	%	Total
13	48,15	4	14,81	10	37,04	27

A la pregunta, ¿Conoce casos en su empresa de personas de la plantilla que hayan manifestado abiertamente su orientación sexual o identidad de género (lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersexuales) ?, el 48,15% refiere que SÍ, el 37,04% indica que NO LO SÉ y el 14,81% dice que NO.

- *Si la respuesta anterior es afirmativa, señale la orientación sexual o identidad de género (puede seleccionar varios casos los que Ud. conoce)*

	#	%
Lesbianas	12	46,15
Gays	8	30,77
Trans	1	3,85
Bisexuales	5	19,23
Intersexuales	0	0,00
Total	26	

El 46,15% indica LESBIANAS, el 30,77% GAYS, el 19,23% BISEXUALES y el 3,85% TRANS.

- ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación en su entorno laboral en los últimos 6 meses por alguna de las siguientes características personales?

	#	%
Edad	0	0,00
Discapacidad	0	0,00
Mujer	1	50,00
Hombre	0	0,00
LGTBI	0	0,00
Nacionalidad	0	0,00
Etnia	0	0,00
Otras características personales	1	50,00
Total	2	

A la pregunta, “¿Ha sufrido algún tipo de discriminación en su entorno laboral en los últimos 6 meses por alguna de las siguientes características personales?”, un total de 2 personas responden afirmativamente. Una refiere por el hecho de ser MUJER y la otra por OTRAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

Por lo que hace al desarrollo profesional, ninguna persona refiere que en la empresa se den situaciones de discriminación en los procesos de promoción o asignación de proyectos relacionados con la condición LGTBI de los y las candidatas. De la misma manera, la mayoría de las personas encuestadas opina que el género o la orientación sexual no limita las oportunidades laborales en la empresa y solo una persona opina lo contrario. Sin embargo, es importante destacar que algunas personas valoran que la organización no es un entorno seguro donde hablar abiertamente de la condición LGTBI, aunque muchas de ellas aseguran conocer la condición LGTBI de sus compañeros y compañeras. Además, algunas personas encuestadas opinan que es mejor ocultar ser una persona LGTBI en una entrevista de trabajo, hecho que muestra los prejuicios aún existentes en el ámbito laboral.

En este contexto, la plantilla muestra un alto grado de concienciación en relación a la diversidad LGTBI y una parte de ésta afirma que las personas eligen oportunidades laborales según las políticas LGTBI de la organización. Además, la mayoría valora que SENELX SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.L. tiene un buen grado de apertura y apoyo al colectivo y algunas destacan el cambio positivo en la cultura de la empresa en relación con esta temática.

Finalmente, es importante señalar que la mayoría de las personas que han respondido el cuestionario niegan haber recibido formación específica sobre diversidad LGTBI. Remarcar que una parte de la plantilla se ha formado de manera autodidacta, hecho que muestra el interés en dicho tema, y algunas personas lo han hecho puntualmente o en más de una ocasión. Por ende, se detecta la conveniencia de formar a la totalidad de la plantilla en este ámbito.

Comunicación y lenguaje.

- *¿Ha escuchado comentarios discriminatorios o un uso inadecuado del lenguaje en su entorno laboral hacia Ud. u otras personas por cuestiones relacionadas con su orientación sexual (por ejemplo, comentarios ofensivos, burlas, chistes...)?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	25	92,59	2	7,41	27

A la pregunta, “¿Ha escuchado comentarios discriminatorios o un uso inadecuado del lenguaje en su entorno laboral hacia Ud. u otras personas por cuestiones relacionadas con su orientación sexual (por ejemplo, comentarios ofensivos, burlas, chistes...)?”, el 92,59% refiere que NO y el 7,41% NS/NC.

- *¿Cuenta su empresa con algún programa de diversidad e inclusión dirigido a mujeres, personas LGTBI, personas con capacidades diversas o discapacidad, personas de otras nacionalidades, etc.?*

	#	%
Mujeres	4	12,90
Personas LGTBI	1	3,23
Personas con capacidades diversas o discapacidad	0	0,00
Personas de distintas etnias u orígenes	2	6,45
Edad	0	0,00
Otros	1	3,23
No	1	3,23
Ns/Nc	22	70,97
Total	31	

A la pregunta, “¿Cuenta su empresa con algún programa de diversidad e inclusión dirigido a mujeres, personas LGTBI, personas con capacidades diversas o discapacidad, personas de otras nacionalidades, etc.?”, el 70,97% NS/NC. El 12,90% refiere programas dirigidos a las MUJERES, el 6,45% programas para PERSONAS DE DISTINTAS ETNIAS U ORÍGENES; y el 3,23% indica que NO.

- *¿Cuenta su empresa con un grupo de apoyo al colectivo LGTBI?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
1	3,70	5	18,52	21	77,78	27

A la pregunta “¿Cuenta su empresa con un grupo de apoyo al colectivo LGTBI?”, el 77,78% NS/NC, el 18,52% responde que NO y el 3,70% que SÍ.

- *¿Considera importante que se desarrollen estudios sobre las personas LGTBI en el ámbito laboral y que la empresa los pueda compartir con la plantilla?*

Sí	%	No	%	No lo sé	%	Total
15	55,56	4	14,81	8	29,63	27

A la pregunta, “¿Considera importante que se desarrollen estudios sobre las personas LGTBI en el ámbito laboral y que la empresa los pueda compartir con la plantilla?”, el 55,56% opina que SÍ, el 29,63% dice que NO LO SÉ y el 14,81% refiere que NO.

30

- *¿Considera que su empresa debe desarrollar actuaciones y aplicar medidas para que las personas LGTBI se sientan respetadas y en un entorno seguro eliminando cualquier tipo de discriminación?*

Sí	%	No	%	No lo sé	%	Total
16	59,26	6	22,22	5	18,52	27

A la pregunta, “¿Considera que su empresa debe desarrollar actuaciones y aplicar medidas para que las personas LGTBI se sientan respetadas y en un entorno seguro eliminando cualquier tipo de discriminación?”, el 59,26% opina que SÍ, el 22,22% cree que NO y el 18,52% NO LO SÉ.

En relación al uso del lenguaje en la empresa, ninguna de las personas encuestadas refiere haber escuchado comentarios discriminatorios hacia otras personas de la plantilla por cuestiones relacionadas con la orientación sexual, hecho que se valora positivamente y evidencia la ausencia de discriminaciones en este ámbito.

Por lo que hace a los programas de diversidad e inclusión de la empresa, la mayoría desconoce su existencia. No obstante, algunas personas indican ser conocedoras de la implantación de programas sobre la mujer, personas LGTBI y personas de distintas etnias u orígenes, entre otros, hecho que muestra la implicación de la organización para lograr la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras.

Riesgos laborales. Especial atención a los riesgos psicosociales.

- *¿Considera que las personas LGTBI pueden encontrarse en su empresa con alguna de las situaciones siguientes?*

	#	%
Discriminación por el hecho de formar parte del colectivo LGTBI	1	3,57
Ser vistos como personas enfermas	1	3,57
Acoso por parte de compañeros o compañeras por formar parte del colectivo LGTBI	2	7,14
Discriminación en el uso del lenguaje inclusivo	2	7,14
No se produciría ningún tipo de discriminación	20	71,43
No lo sé	2	7,14
Total	28	

31

A la pregunta, “¿Considera que las personas LGTBI pueden encontrarse en su empresa con alguna de las situaciones siguientes?”, el 71,43% valora que NO SE PRODUCIRÍA NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN, el 7,14% indica que NO LO SÉ o que se podría producir DISCRIMINACIÓN EN EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO o ACOSO POR PARTE DE COMPAÑEROS O COMPAÑERAS POR FORMAR PARTE DEL COLECTIVO LGTBI y el 3,57% DISCRIMINACIÓN POR EL HECHO DE FORMAR PARTE DEL COLECTIVO LGTBI o SER VISTOS COMO PERSONAS ENFERMAS.

- *¿Cree usted que su organización combate eficazmente los posibles prejuicios e intolerancia hacia las personas LGTBI?*

	#	%
Sí	22	88,00
Sí, pero no lo suficiente	3	12,00
No	0	0,00
Total	25	

A la pregunta, “¿Cree usted que su organización combate eficazmente los posibles prejuicios e intolerancia hacia las personas LGTBI?”, el 88,00% indica que SÍ y el 12,00% refiere que SÍ, PERO NO LO SUFICIENTE.

- *¿Ha vivido o presenciado en su empresa alguna situación de discriminación hacia personas LGTBI?*

	#	%
Sí, en primera persona	0	0,00
Sí, como testigo de una situación de violencia hacia otra persona	0	0,00
No	25	100,00
Total	25	

A la pregunta, “¿Ha vivido o presenciado en su empresa alguna situación de discriminación hacia personas LGTBI?”, el 100,00% indica que NO.

- *¿Conoce la existencia en su empresa de alguna persona trans que haya realizado o esté en un proceso de transición?*

Sí	%	No	%	No lo sé	%	Total
1	4,00	20	80,00	4	16,00	25

A la pregunta, “¿Conoce la existencia en su empresa de alguna persona trans que haya realizado o esté en un proceso de transición?”, el 80,00% dice que NO, el 16,00% refiere que NO LO SÉ y el 4,00% responde que SÍ.

- *¿Cree que la empresa debería proporcionar apoyo para que las personas en proceso de transición de género puedan asistir a las consultas médicas?*

Sí	%	No	%	No lo sé	%	Total
17	68,00	3	12,00	5	20,00	25

A la pregunta, “¿Cree que la empresa debería proporcionar apoyo para que las personas en proceso de transición de género puedan asistir a las consultas médicas?”, el 68,00% opina que SÍ, el 20,00% dice que NO LO SÉ y el 12,00% que NO.

En primer lugar, se valora positivamente que ninguna de las personas encuestadas haya vivido ni presenciado situaciones de discriminación hacia personas LGTBI en la empresa. Aun así, algunas de ellas opinan que podrían llegar a darse situaciones de discriminación relacionadas con un uso no inclusivo del lenguaje, el hecho de formar parte del colectivo, discriminación por parte de compañeros y compañeras por su condición LGTBI e, incluso, ser vistas como personas enfermas. De esta manera, aunque la mayoría de las personas encuestadas valora que SELENX, S.L. combate eficazmente los prejuicios hacia las personas LGTBI, un porcentaje representativo indica que se debe seguir trabajando en ello.

También es importante destacar la diversidad existente en la organización y la concienciación de la plantilla en relación a la necesidad de aplicar medidas específicas para las personas LGTBI que así lo requieran. Un claro ejemplo es que la mayoría de personas encuestadas afirma que la empresa debe proporcionar apoyo a las personas trans que se encuentren en el proceso de transición. Este hecho denota que se trata de una plantilla empática y abierta ante las necesidades específicas que pueden surgir en relación al colectivo LGTBI.

Prevención del acoso.

- *En el caso hipotético de ser víctima de una situación de discriminación por ser una persona LGTBI en su empresa/organización, ¿qué medidas tomaría?*

	#	%
No haría nada, es mejor callar por las posibles consecuencias	0	0,00
No haría nada porque creo que no se tomarían las medidas adecuadas desde la empresa	0	0,00
No haría nada por miedo a exponer mi situación personal	0	0,00
No sabría qué hacer	0	0,00
Intervendría en el mismo momento para intentar parar la situación de discriminación	9	36,00
Lo comunicaría a las personas competentes en la empresa	12	48,00
Tomaría las medidas legales pertinentes	2	8,00
Otros	2	8,00
Total	25	

A la pregunta, “En el caso hipotético de ser víctima de una situación de discriminación por ser una persona LGTBI en su empresa/organización, ¿qué medidas tomaría?”, 48,00% refiere que LO COMUNICARÍA A LAS PERSONAS COMPETENTES EN LA EMPRESA; el 36,00% INTERVENDRÍA EN EL MISMO MOMENTO PARA INTENTAR PARAR LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN; y el 8,00% opina que TOMARÍA LAS MEDIDAS LEGALES PERTINENTES u OTRAS OPCIONES.

- *En el caso hipotético de presenciar una situación de discriminación hacia una persona LGTBI en su empresa ¿qué medidas tomaría?*

	#	%
No haría nada, eso es cosa de quién lo sufre	0	0,00
No haría nada, es mejor callar por las posibles consecuencias	0	0,00
No sabría qué hacer	0	0,00
Intervendría en el mismo momento para intentar parar la situación de discriminación	11	44,00
Lo comunicaría a las personas competentes en la empresa	14	56,00
Tomaría las medidas legales pertinentes	0	0,00
Otros	0	0,00
Total	25	

A la pregunta, “En el caso hipotético de presenciar una situación de discriminación hacia una persona LGTBI en su empresa ¿qué medidas tomaría?”, el 56,00% responde que LO COMUNICARÍA A LAS PERSONAS COMPETENTES EN LA EMPRESA y el 44,00% INTERVENDRÍA EN EL MISMO MOMENTO PARA INTENTAR PARAR LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN.

- *En el caso hipotético de presenciar o vivenciar una situación de discriminación hacia una persona LGTBI en su empresa, ¿sabría a quién comunicarlo dentro de la empresa?*

Sí	%	No	%	Total
24	96,00	1	4,00	25

A la pregunta, “En el caso hipotético de presenciar o vivenciar una situación de discriminación hacia una persona LGTBI en su empresa, ¿sabría a quién comunicarlo dentro de la empresa?”, el 96,00% dice que SÍ y el 4,00% que NO.

- *Si ha habido un caso de discriminación hacia una persona LGTBI en su organización, ¿qué medidas tomó su empresa?*

	#	%
Medidas sancionadoras hacia la persona agresora	0	0,00
Medidas sancionadoras hacia la víctima	0	0,00
No hizo nada	0	0,00
No se ha dado el caso	23	92,00
Otros	2	8,00
Total	25	

A la pregunta, “Si ha habido un caso de discriminación hacia una persona LGTBI en su organización, ¿qué medidas tomó su empresa?”, el 92,00% dice que NO SE HA DADO EL CASO y el 8,00% OTRAS opciones.

- *En el hipotético caso de formar parte del colectivo LGTBI, ¿usted cree que hablaría abiertamente sobre este tema con sus compañeros y compañeras de trabajo?*

	#	%
Sí, por supuesto	16	64,00
Sí, pero solo con las personas de mi confianza	5	20,00
No, eso pertenece a mi intimidad	2	8,00
No, por miedo a las represalias	0	0,00
Otros	2	8,00
Total	25	

A la pregunta, “En el hipotético caso de formar parte del colectivo LGTBI, ¿usted cree que hablaría abiertamente sobre este tema con sus compañeros y compañeras de trabajo?”, el

64,00% indica que SÍ, POR SUPUESTO; el 20,00% dice que SÍ, PERO SOLO CON LAS PERSONAS DE MI CONFIANZA; el 8,00% dice que NO, ESO PERTENECE A MI INTIMIDAD u OTROS.

- *¿Cree que su empresa responde adecuadamente a las necesidades de seguridad y respeto de las personas LGTBI?*

	#	%
Sí, definitivamente	17	68,00
Sí, aunque debe seguir trabajando en ello	8	32,00
No, de ninguna manera	0	0,00
Total	25	

A la pregunta, “¿Cree que su empresa responde adecuadamente a las necesidades de seguridad y respeto de las personas LGTBI?”, el 68,00% dice que SÍ, DEFINITIVAMENTE y el 32,00% que SÍ, AUNQUE DEBE SEGUIR TRABAJANDO EN ELLO.

- *¿Sabe si su organización dispone de un protocolo contra el acoso LGTBI en el entorno laboral?*

	#	%
Sí, nos han informado convenientemente	7	28,00
Creo que sí pero nunca he accedido a él	2	8,00
No dispone	3	12,00
No lo sé	13	52,00
Total	25	

A la pregunta, “¿Sabe si su organización dispone de un protocolo contra el acoso LGTBI en el entorno laboral?”, el 52,00% dice que NO LO SÉ; el 28,00% indica que SÍ, NOS HAN INFORMADO CONVENIENTEMENTE; el 12,00% refiere que NO DISPONE; y el 8,00% CREO QUE SÍ PERO NUNCA HE ACCEDIDO A ÉL.

La mayoría de las personas encuestadas afirma que, en caso de sufrir u observar una situación de discriminación por orientación sexual o identidad de género en la empresa, intervendrían en el momento o lo comunicarían a las personas de referencia. En este sentido, se valora positivamente que la mayoría de la plantilla dispone de la información necesaria sobre cómo actuar en estas situaciones.

Sin embargo, es importante seguir trabajando en la difusión de los canales de denuncia y las personas de referencia a quién informar en caso necesario ya que un pequeño porcentaje reconoce que no sabría a quién comunicar los hechos.

En general, las personas entrevistadas valoran que la empresa responde adecuadamente a las necesidades de seguridad de las personas LGTBI, hecho que les permite afirmar que hablarían abiertamente sobre su orientación sexual e identidad de género, aunque algunas de ellas insisten en la necesidad de seguir trabajando en este ámbito.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- *¿Sabe si la empresa dispone de permisos específicos para el colectivo LGTBI?*

Sí	%	No dispone	%	No lo sé	%	Total
1	4,00	1	4,00	23	92,00	25

A la pregunta, “¿Sabe si la empresa dispone de permisos específicos para el colectivo LGTBI?”, el 92,00% refiere que NO LO SÉ y el 4,00% que SÍ o NO DISPONE.

- *¿Usted ha solicitado algún permiso específico destinado al colectivo LGTBI?*

Sí	%	No	%	No lo sé	%	Total
0	0,00	24	96,00	1	4,00	25

A la pregunta, “¿Usted ha solicitado algún permiso específico destinado al colectivo LGTBI?”, el 96,00% dice que NO y el 4,00% NO LO SÉ.

La mayoría de las personas encuestadas desconoce si la empresa dispone de permisos específicos para el colectivo LGTBI. A su vez, ninguna persona ha solicitado nunca un permiso de estas características.

8.2. Análisis cualitativo

En este ámbito, las empresas desarrollan políticas y prácticas de RRHH que favorecen la diversidad e inclusión durante los procesos de reclutamiento, selección y contratación, desarrollo profesional (formación del personal, promoción interna, etc.) y otros aspectos como el uso del lenguaje y comunicación, salud y riesgos laborales o conciliación y corresponsabilidad.

Las organizaciones que potencian la diversidad promueven una cultura corporativa inclusiva basada en el respeto a las personas, posibilitan la atracción y fidelización del talento, se potencia la creatividad y la innovación y así como un mejor ambiente laboral.

39

8.2.1. Desarrollo

8.2.1.1. Reclutamiento y selección de personal

Cualquier proceso de selección de personal debe basarse en políticas inclusivas que garanticen la objetividad, la igualdad real de oportunidades y no discriminación de cualquier persona independientemente de sus condiciones personales. Numerosos estudios indican que las personas LGTBI pueden encontrar dificultades para acceder a una organización por sesgos y estereotipos vinculados a su orientación sexual o identidad de género.

La selección debe caracterizarse por la igualdad en todas las fases del proceso, la formación del personal técnico en igualdad y diversidad, la evaluación de las candidaturas en base a su experiencia, conocimientos y habilidades (en ningún caso en cuestiones de índole personal) y por el uso de un lenguaje inclusivo.

Tal y como menciona la Ley 4/2023 en el artículo 16.1, el hecho de solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, raza o etnia, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, entre otros, supone una discriminación para las personas. Así, todas las empresas deben respetar la intimidad de las personas y la confidencialidad de los datos y no siendo motivo alguno de discriminación en el proceso.



Desde SENELX, S.L. se promueve la existencia de procesos de selección libres de prejuicios y discriminaciones desde una perspectiva de género.

Aunque por el momento la empresa no dispone de procedimientos formales que garanticen la no discriminación en el proceso de selección de personal del colectivo LGTBI, los criterios de selección utilizados son de carácter objetivo, alejándose así de cualquier tipo de sesgo por razón de orientación sexual y/o identidad de género. El aspecto principal que se valora en el proceso de reclutamiento es que la persona candidata disponga de la formación necesaria para poder desarrollar su trabajo correctamente. Además, las fuentes de reclutamiento externas que se utilizan habitualmente como los colegios profesionales o los centros de formación tampoco excluyen a las personas LGTBI en sus procesos de selección.

SENELX, S.L. utiliza habitualmente las técnicas de selección de la entrevista personal y Currículum Vitae. Destacar que en las entrevistas personales todas las preguntas se centran en cuestiones relacionadas con el puesto de trabajo a ocupar y, en ningún caso, con aspectos personales del o la candidata. Otro aspecto positivo a detallar como buenas prácticas en la entrevista personal que muestra la actitud proactiva por parte de la empresa en la inclusión de las personas LGTBI es la utilización del nombre sentido de la persona candidata a lo largo de toda la entrevista, evitando así cualquier discriminación hacia las personas trans.

Por ende, se concluye que, aunque la empresa no dispone de políticas concretas de gestión de la diversidad y la igualdad para las personas LGTBI en los procesos de selección, ésta cuenta con una plantilla diversa, sin detectarse ningún tipo de discriminación por motivos personales en los procesos de reclutamiento. Sin embargo, se valora la necesidad de protocolizar el proceso de selección, hecho que se deberá trabajar en el presente Plan LGTBI, para poder detectar y eliminar sesgos inconscientes a lo largo de todo el proceso de reclutamiento.

8.2.1.2. Formación del personal

La formación es un aspecto esencial para el crecimiento y éxito de las empresas y para el desarrollo de las personas trabajadoras. Va más allá de proporcionar a la plantilla las habilidades y conocimientos técnicos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente. También trata de potenciar su desarrollo personal y profesional, lo que a su vez contribuye a incrementar la satisfacción laboral y el compromiso con la empresa.

En este contexto, las empresas juegan un papel fundamental en la promoción de la diversidad LGTBI y la lucha contra la discriminación por motivos de orientación e identidad sexual. Al

implementar acciones formativas y programas de sensibilización en torno a la diversidad LGTBI, las empresas pueden contribuir a crear un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. Esto no beneficia solamente a las personas LGTBI, sino que también mejora la cultura organizativa en su conjunto, promoviendo el respeto, la tolerancia y la equidad.

Por el momento, la plantilla de SENELX, S.L. no ha recibido formación en este ámbito. Sin embargo, la empresa muestra su compromiso con la sensibilización del personal y valora la posibilidad de impartir formaciones voluntarias sobre la temática LGTBI a todas aquellas personas trabajadoras que así lo deseen.

Por todo lo expuesto, se valora positivamente la actitud proactiva de SENELX, S.L. en la implantación de políticas inclusivas y su voluntad de formar a la totalidad de la plantilla para incrementar el impacto de las mismas e incorporarlas en el día a día de la empresa. En consecuencia, se detecta la necesidad de formar al personal en este ámbito para identificar y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género en la cotidianidad de la organización.

8.2.1.3. Promoción de personal

La promoción del personal tiene como meta aprovechar el talento y el potencial de las personas trabajadoras y el reconocimiento a las mismas. Al proporcionar oportunidades de promoción internas equitativas, las empresas demuestran su compromiso con la igualdad construyendo una cultura empresarial más inclusiva y respetuosa.

Así como menciona la legislación española, despedir, impedir el ascenso o realizar cualquier otra modificación que empeore las condiciones de trabajo de una persona por razón de raza, sexo, género, identidad sexual o haber visualizado su proceso de transición en caso de las personas trans supone una clara vulneración de sus derechos.

En SENELX, S.L. se prioriza la promoción interna en la plantilla con el objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo y carrera profesional realizando procesos inclusivos y libres de cualquier barrera u obstáculo por cuestiones personales como puede ser la identidad u orientación sexual de la persona.

Los procesos de promoción en la entidad se caracterizan por la objetividad, el mérito y la igualdad. Por ello, SENELX, S.L. establece criterios claros y transparentes para la evaluación de

las personas trabajadoras en consideración para la promoción, basándose en la evaluación de las competencias, habilidades y logros relevantes para el puesto. En ningún caso se tienen en cuenta las circunstancias personales de las personas candidatas.

Con todo, se propone la posibilidad de incluir la perspectiva LGTBI en los procesos de promoción interna, aunque no se detecta ningún tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.

8.2.2. Comunicación, imagen y uso del lenguaje respetuoso con la diversidad

Dentro de este ámbito se estudian y evalúan las estrategias y prácticas de comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades para las personas LGTBI, así como con la utilización de lenguaje inclusivo en la documentación escrita y en la comunicación oral.

Las organizaciones ofrecen una imagen y compromiso con la igualdad real revisando la tipología de lenguaje que usan, promoviendo actuaciones y/o campañas en torno al colectivo LGTBI, representando la diversidad en los materiales de marketing, sitios web y redes sociales, generando colaboraciones con otras entidades, creando canales de comunicación seguros y confidenciales o cuidando el tipo de imagen que se ofrece visibilizando, la inclusión y la diversidad.

Además, una comunicación interna sólida y abierta puede fomentar el sentido de aceptación y respeto hacia todas las personas sean cual sean sus condiciones personales.

En el caso de las personas Trans, están en su derecho de ser tratadas y nombradas por el nombre, género y pronombres que ellas decidan, así como la empresa está obligada al cambio de nombre y sexo en todo el conjunto de documentación interna de la empresa donde se haga referencia a ellas.

SENELX, S.L. dispone de diversos canales de comunicación habituales como las reuniones o el correo electrónico para facilitar una comunicación fluida de toda la plantilla.

En el análisis del lenguaje que utiliza la empresa, en ocasiones se detectan fórmulas no inclusivas como el uso del masculino genérico que se evidencia en la página web.

Si está buscando desde hace algún tiempo un **centro de cuidado para mayores** que le dé totales garantías, entonces está buscando a **Centro de día Senelx**, su compañía de confianza para el **cuidado de ancianos** en **Elche/Elx**. Contamos con las mejores instalaciones para que **los mayores** estén en las mejores condiciones, con una gran cantidad de actividades y donde no queda tiempo para el aburrimiento.

Si quiere saber más sobre los servicios que ponemos a su disposición, no dude en **contactar con nosotros**. Le atenderemos sin compromiso.

Disponemos de un equipo de **trabajadores** con muchos años de experiencia demostrable en este ámbito, lo que garantiza que le podamos ofrecer **un servicio de calidad debidamente especializado y con un trato siempre amable, personal y muy cercano**. La satisfacción de **todos aquellos** que ya han confiado en **nosotros** es el mayor aval que puede encontrar de nuestra labor.

43

Finalmente, por el momento SENELX, S.L. no ha desarrollado compañías de sensibilización sobre igualdad y no discriminación hacia el colectivo LGTBI, hecho que se pretende trabajar en el presente Plan LGTBI.

8.2.3. Riesgos y salud laboral

La salud laboral se fundamenta en la creación de entornos de trabajo con unas condiciones adecuadas. Para ello, las organizaciones deben implementar un conjunto de prácticas y medidas destinadas a la salud y bienestar de las personas trabajadoras generando ambientes seguros y saludables.

En este contexto, es esencial que las personas empleadas puedan llevar a cabo sus actividades con dignidad y desarrollen su labor profesional con unas condiciones idóneas de salud y seguridad en el trabajo.

Lamentablemente, es una realidad que las personas LGTBI a menudo se enfrentan a situaciones de discriminación en el ámbito laboral. En algunos casos, estas experiencias discriminatorias pueden llegar a convertirse en situaciones de acoso e incluso en casos extremos, en maltrato físico.

Es imperativo abogar por entornos de trabajo inclusivos y respetuosos que promuevan la diversidad y la igualdad. Esto no solo es esencial desde una perspectiva ética, sino que también

contribuye a la salud laboral y al bienestar general de todas las personas en el lugar de trabajo, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

8.2.3.1. Riesgos Psicosociales

La salud laboral se desarrolla en un ambiente de trabajo óptimo, a través de condiciones de trabajo adecuadas, donde las personas trabajadoras puedan realizar su actividad de forma digna.

Según los datos comentados anteriormente, las personas LGBTI se pueden enfrentar a situaciones de discriminación en el entorno laboral y en su lugar de trabajo por razón de su orientación sexual, su identidad y expresión de género, lo que puede provocar un gran impacto en su salud física, pero sobre todo mental.

Un aspecto a destacar es la LGTBIfobia: el rechazo, miedo, repudio, prejuicio, desprecio o discriminación hacia personas que se reconocen a sí mismas como LGTBI, o a personas por asociación o afinidad a las mismas que pueden derivarse de un acto de discriminación concreto y puntual (por ejemplo, como términos despectivos, bromas, burlas o chistes) o de una situación prolongada en el tiempo.

Algunas de estas consecuencias sobre la salud y bienestar son la aparición de altos niveles ansiedad y estrés, tendencia a la depresión y otras alteraciones del estado del ánimo, indefensión, culpabilidad, aislamiento social, baja autoestima o incremento de las tasas de ideación suicida.

Es por ello, que las empresas deben tener en cuenta los riesgos psicosociales a los que se pueden enfrentar las personas trabajadoras LGTBI en sus puestos de trabajo. Aunque la orientación sexual o la identidad y expresión de género de las personas trabajadoras no suponen un riesgo psicosocial en sí mismo, las condiciones y la organización del trabajo, donde se permita la discriminación, el acoso y la violencia hacia el colectivo LGTBI sí pueden ser un riesgo para la salud mental de los y las trabajadoras.

SENELX, S.L. ha desarrollado encuestas sobre clima laboral para conocer el grado de bienestar de las personas que forman la empresa. No obstante, no se han llevado a cabo estudios o proyectos relacionados con los riesgos y salud laboral teniendo en cuenta al colectivo LGTBI. A pesar de ello, la organización no detecta riesgos psicosociales para las personas LGTBI ya que se trata de un entorno diverso y respetuoso.

8.2.3.2. El proceso de transición en el entorno laboral

La transición es el proceso que una persona emprende para adecuar sus características físicas y de expresión a su identidad de género. Sin embargo, se debe destacar que no existe una única forma de llevar a cabo la denominada transición, sino que cada una es individual y única para cada persona.

En algunos casos, la transición puede venir acompañada de procesos hormonales o médicos, siendo necesaria la adaptación de la jornada del puesto de trabajo.

La transición es, de hecho, un proceso largo, donde la persona que decida iniciarlo necesita un entorno laboral inclusivo, donde haya un respeto hacia diversidad, así como un clima laboral sensibilizado con la materia para poder hacer frente a las diferentes fases del proceso.

Cabe destacar que las capacidades y las aptitudes de una persona para desarrollar con éxito sus funciones en el lugar de trabajo, no están relacionadas con su identidad de género, así como su expresión. Por ende, la discriminación de cualquier persona por el mero hecho de visibilizar su proceso de transición supone una vulneración de sus derechos.

Es importante que la empresa respalde la decisión de la persona trabajadora que decida comenzar con su proceso de transición, apoyándola para garantizar que dicho proceso sea lo más fácil posible para ella en el entorno de trabajo.

Durante la trayectoria de SENELX, S.L. ninguna persona de la plantilla ha iniciado el proceso de transición. Por lo tanto, la empresa no tiene experiencia al respecto. Sin embargo, la organización muestra una actitud respetuosa y abierta que se puede constatar en detalles como el uso de los baños de mujer u hombre o la adaptación de la vestimenta según preferencia de la persona usuaria.

8.2.4. Prevención del Acoso

Lamentablemente, es una realidad que las personas LGTBI a menudo se enfrentan a situaciones de discriminación en el ámbito laboral. En algunos casos, estas experiencias discriminatorias pueden llegar a convertirse en situaciones de acoso e incluso en casos extremos, en maltrato físico.

Dos conceptos son claves para abordar las actuaciones en el ámbito laboral:

- Medidas para afrontar la discriminación.

- Actuaciones frente al acoso.

SENELX, S.L. garantiza un entorno laboral seguro donde todas las personas trabajadoras pueden desarrollarse profesionalmente de manera libre y respetuosa. Prueba de ello es la ausencia de quejas y/o denuncias relacionadas con actitudes discriminatorias de ningún tipo. Es importante destacar que la empresa cuenta con una política de prevención y respuesta ante situaciones de acoso y un canal de denuncias ya instaurado, aunque no con un Protocolo específico de prevención de acoso al colectivo LGTBI.

Por ende, el presente Plan LGTBI incluye el protocolo pertinente que deberá ser accesible a la totalidad de la plantilla. Además, se valora la necesidad de formar al personal con el objetivo de identificar posibles situaciones de discriminación y dar a conocer el procedimiento de denuncia interna.



8.2.5. Conciliación y corresponsabilidad

La relación entre el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad y las personas LGTBI se vincula a la importancia de disponer de políticas que respeten las necesidades específicas de este colectivo.

Como ejemplo, el Proyecto de Ley de Familias de 2023 tiene como objetivo modernizar la legislación para reflejar los cambios en nuestra sociedad y demografía. Esta ley reconoce la diversidad en los tipos de familias, alejándose de la definición tradicional y buscando un mejor

equilibrio entre la vida personal y laboral. Se promueve el acceso de las personas trabajadoras de nuevos permisos y prestaciones para la conciliación entre trabajo y familia. Las familias con miembros del colectivo LGTBI (homomarental y homoparental) también son reconocidas como tales y se les garantizan sus derechos, apoyo y protección social.

En el artículo 4.1 de este proyecto de ley, se destaca el valor fundamental de la igualdad de género y el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en el ámbito familiar como empresarial y social.

En SENELEX, S.L. se aboga por la buena gestión del tiempo y se desea conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal. Por ello, la empresa implementa medidas de conciliación dirigidas al personal según sus necesidades. A modo de ejemplo, la organización ofrece la posibilidad de teletrabajo por motivos de conciliación o corresponsabilidad.

Por el momento, SENELX, S.L. no ha implementado medidas de conciliación dirigidas específicamente al colectivo LGTBI debido a la ausencia de solicitudes al respecto. No obstante, la empresa muestra la voluntad de aplicar nuevas medidas en caso de valorarse necesario.

Finalmente, destacar que desde la organización se tienen muy en cuenta las necesidades de conciliación del personal por cualquier causa, hecho que también incluye a las necesidades específicas del colectivo LGTBI.



9. Conclusiones

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 dicta en su artículo 15 que las empresas deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Previo a las medidas se ha elaborado un diagnóstico cualitativo, entendido como un instrumento útil y funcional que permite conocer en qué situación se encuentra la empresa en relación con la igualdad y discriminación hacia el colectivo LGTBI, así como un cuestionario dirigido al personal, de gran valor que ha permitido conocer la percepción de discriminación y trato en la empresa.

El diagnóstico tiene que interesar como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de medidas de mejora. Es por ello por lo que se presentan los distintos ámbitos estudiados y sus conclusiones para establecer las acciones de futuro que conformaran el Plan de acción LGTBI.

- **Desarrollo**

Del análisis de los datos cuantitativos y cualitativos se concluye que, aunque no existen procedimientos formales que garanticen la no discriminación hacia las personas LGTBI en el desarrollo profesional dentro de la empresa, los criterios utilizados tanto en los procesos de selección como de promoción se centran exclusivamente en las habilidades profesionales de las personas trabajadoras y en ningún caso tienen en cuenta aspectos personales como la orientación sexual o identidad de género. Sin embargo, se detecta la necesidad de formalizar los procesos de reclutamiento y promoción y formar a la totalidad de la plantilla en este ámbito para eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas LGTBI.

- **Comunicación, imagen y uso del lenguaje**

A partir de los datos analizados se evidencia que SENELX SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.L. facilita la comunicación con todas las personas que forman la plantilla. Además, se valora positivamente que ninguna persona haya presenciado un uso discriminatorio del lenguaje, aunque se detecta la necesidad de revisar el lenguaje utilizado en los documentos corporativos y la página web para sustituirlo por un uso inclusivo de éste. A su vez, es importante emprender

campañas de sensibilización en relación a la diversidad LGTBI para seguir sensibilizando a la plantilla y eliminar cualquier tipo de discriminación en este ámbito.

- **Riesgos y salud laboral**

Del análisis de los datos aportados por la empresa y la encuesta realizada a la plantilla, aunque no se detectan factores de riesgo en este ámbito, se evidencia la necesidad de realizar estudios sobre riesgos y salud laboral que tengan en cuenta la perspectiva LGTBI. Además, aunque SENELX SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.L. no dispone de procedimientos formales para acompañar a aquellas personas trans que se encuentren en el proceso de transición, la empresa muestra una actitud proactiva y abierta ante esta situación para facilitar todo lo necesario y cubrir las necesidades de todas las personas.

- **Prevención del acoso**

A partir de los datos analizados se concluye que SENELX SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.L. desarrolla una política de prevención del acoso que tiene un buen impacto sobre la plantilla ya que ninguna persona refiere situaciones de discriminación hacia las personas LGTBI en el puesto de trabajo. No obstante, se detecta la necesidad de seguir trabajando en este ámbito, formar a todo el personal y difundir el nuevo protocolo específico de prevención del acoso hacia las personas LGTBI.

- **Conciliación y corresponsabilidad**

SENELX SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.L. dispone de una política de conciliación y corresponsabilidad para dar respuesta a las necesidades de la plantilla. Además, aunque por el momento no dispone de medidas específicas hacia el colectivo LGTBI, la empresa se muestra abierta para cubrir las necesidades que puedan surgir en un futuro si se valora adecuado.

Plan de Medidas y Recursos

10. Plan de medidas y recursos para la igualdad LGTBI

10.1. Finalidad

La realización del Plan de Medidas y recursos para la igualdad LGTBI por parte de SENELX SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.L. tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación LGTBI establecida a partir de la entrada en vigor en el año 2023, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, y sobre todo la integración de la igualdad y diversidad en el sistema de gestión de la propia empresa.

51

10.2. Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Medidas y Recursos, SENELX SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.L. pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad y Diversidad LGTBI y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que SENELX SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.L. espera conseguir con la aplicación del Plan es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de trato hacia las personas LGTBI eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla, realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan LGTBI son:

- Conocer la situación actual de la empresa en materia de conocimiento y sensibilización entorno a la diversidad sexual y de género.
- Realizar acciones de sensibilización sobre igualdad de trato entorno el colectivo LGTBI.
- Fomentar medidas y beneficios para conciliar la vida personal, familiar y laboral, haciendo énfasis en el colectivo LGTBI.
- Prevenir y erradicar actitudes y comportamientos LGTBI-fóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual i/o identidad de género.

- Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI, especialmente de las personas Trans en el ámbito laboral.

10.3. Acciones positivas en materia de igualdad de oportunidades para las personas LGTBI

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Medidas y Recursos.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Nº DE ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA	MES / AÑO IMPLANTACIÓN
1	Difundir el Plan LGTBI, comunicando internamente a la plantilla la existencia del mismo y donde pueden encontrarlo.	Septiembre de 2024
2	Incorporar en la página web la implicación de la empresa con la diversidad LGTBI y la implantación del Plan LGTBI.	Septiembre de 2024
3	Comunicar interna y externamente las acciones de Diversidad e inclusión.	Durante la vigencia del Plan LGTBI
4	Crear la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	Septiembre de 2024
5	Incorporar en el Manual de Bienvenida la implementación de la diversidad en colectivos LGTBI.	Enero de 2025
6	Sesiones de sensibilización a todo el personal sobre el colectivo LGTBI.	Durante la vigencia del Plan LGTBI
7	Diseñar un protocolo de selección, contratación y promoción incorporando el colectivo LGTBI.	Septiembre de 2025

8	Realizar encuestas de bienestar interno y clima laboral que incluya cuestiones de diversidad e inclusión del colectivo LGTBI.	Enero de 2026
9	Informar sobre la existencia del Nuevo Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la empresa y donde pueden encontrarlo.	Septiembre de 2024
10	Realizar un resumen/esquema/infografía del Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso a la violencia contra las personas LGTBI en la empresa y difundirlo a todo el personal.	Enero de 2025
11	Formación sobre el Nuevo Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la empresa.	Durante la vigencia del Plan LGTBI
12	Comunicado anual donde SENELX, S.L. hace patente su tolerancia cero ante situaciones de discriminación en la empresa, incluyendo aquellas conductas discriminatorias hacia el colectivo LGTBI.	Anual durante la vigencia del Plan LGTBI

ACCIÓN 1			
Área de actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implementación	Inicio	Finalización	
	Mayo de 2024	Mayo de 2028	
Justificación de la priorización de la medida			
Informar a toda la plantilla sobre la existencia del Plan LGTBI ayuda a crear una cultura de la respeto y tolerancia a la diversidad imprescindible para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa.			
Objetivos			
Informar de la existencia y la accesibilidad del Plan LGTBI a toda la plantilla.			
Descripción de la medida			
Difundir el Plan LGTBI, comunicando internamente a la plantilla la existencia del mismo y donde pueden encontrarlo.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones			
Correo electrónico			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué canales de difusión del Plan LGTBI se han utilizado? • ¿Dónde está disponible el Plan LGTBI para toda la plantilla? • ¿Cuántas consultas sobre el Plan LGTBI se han llevado a cabo? 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI.			

ACCIÓN 2			
Área de actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implementación	Inicio		Finalización
	Septiembre de 2024		Julio de 2026
Justificación de la priorización de la medida			
Informar sobre el desarrollo del Plan LGTBI en la página web ayuda a crear relaciones con otras organizaciones/entidades/clientela basadas en el respeto y a implementar la diversidad en la empresa.			
Objetivos			
Informar de la existencia del Plan LGTBI			
Descripción de la medida			
Incorporar en la página web de la empresa un apartado sobre diversidad donde se haga especial mención al Plan LGTBI y la implicación de la empresa con esta temática.			
Personas destinatarias			
Otras entidades/empresas/organizaciones y clientela			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se hace mención al Plan LGTBI en la página web? • ¿Ha habido consultas de clientela/organizaciones/entidades sobre la implementación de la diversidad en la empresa? 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento			

ACCIÓN 3

Área de actuación			
Cultura y gestión organizativa			
Fecha de implementación	Inicio		Finalización
	Durante la vigencia del Plan LGTBI		
Justificación de la priorización de la medida			
Informar tanto a la plantilla como a agentes externos sobre las medidas de promoción de la diversidad que se llevarán a cabo por parte de la empresa facilita la creación de relaciones respetuosas, inclusivas y tolerantes con el colectivo LGTBI.			
Objetivos			
Informar tanto a la plantilla como a agentes externos de las acciones de promoción de la diversidad LGTBI que se desarrollan desde la empresa.			
Descripción de la medida			
Comunicar interna y externamente las acciones de Diversidad e inclusión.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla y agentes con quien interactúa (clientela, otras organizaciones, entidades, etc.)			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones			
Correo electrónico			
Página web			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué canales de difusión de las acciones se han utilizado? • ¿Cuántas consultas sobre las acciones a desarrollar se han llevado a cabo? 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento			

ACCIÓN 4**Área de actuación**

Cultura y gestión organizativa

Fecha de implementación	Inicio	Finalización
	Septiembre de 2024	Mayo de 2028

Justificación de la priorización de la medida

Crear una figura de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa facilita la implantación real y efectiva de la igualdad para todas las personas trabajadoras.

Objetivos

Implantar eficazmente todas las propuestas de mejora y facilitar la comunicación con la plantilla entorno a esta temática.

Descripción de la medida

Crear la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Personas destinatarias

Totalidad de la plantilla.

Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.

Mecanismos de difusión

Reuniones

Correo electrónico

Indicadores de seguimiento y evaluación

- ¿Se ha creado la figura de responsable de la igualdad de trato y oportunidades?
 - ¿Cómo se ha escogido a la persona responsable?
- ¿Se ha difundido la existencia de esta figura? En caso afirmativo, ¿qué canales se han utilizado?
 - ¿Cuántas consultas se han llevado a cabo a la figura mencionada?

Personal responsable

Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento

ACCIÓN 5

Área de actuación

Cultura y gestión

Fecha de implementación	Inicio	Finalización
	Enero de 2025	Mayo de 2028

Justificación de la priorización de la medida

Incorporar en el Manual de Bienvenida la implementación de la diversidad en colectivos LGTBI ayudará a fomentar la cultura del respeto y tolerancia a la diversidad también en las personas que se incorporan a la empresa.

Objetivos

Propiciar que las nuevas incorporaciones conozcan y colaboren en la promoción de la diversidad LGTBI en la empresa.

Descripción de la medida

Incorporar en el Manual de Bienvenida la implementación de la diversidad en colectivos LGTBI.

Personas destinatarias

Personar que se incorporan a la empresa.

Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.

Mecanismos de difusión

Correo electrónico

Indicadores de seguimiento y evaluación

- ¿Se ha incorporado la implementación de la diversidad al Manual de bienvenida?
 - ¿Cuántas personas han consultado el Manual de bienvenida?

Personal responsable

Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento.

ACCIÓN 6			
Área de actuación			
Formación			
Fecha de implementación	Inicio	Finalización	
	Durante la vigencia del Plan.		
Justificación de la priorización de la medida			
Sensibilizar a toda la plantilla sobre la diversidad LGTBI resulta imprescindible para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.			
Objetivos			
Concienciar a toda la plantilla sobre la diversidad LGTBI.			
Descripción de la medida			
Sesiones de sensibilización a todo el personal sobre el colectivo LGTBI.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla.			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones			
Correo electrónico			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han impartido formaciones sobre la diversidad LGTBI? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuántas personas han asistido a las formaciones? • ¿Qué valoración hacen las personas que han asistido a las formaciones? <ul style="list-style-type: none"> • Propuestas de mejora de la formación. • Presupuesto destinado a esta acción de mejora. 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento.			

ACCIÓN 7

Área de actuación			
Selección del personal			
Fecha de implementación	Inicio		Finalización
	Septiembre de 2025		Diciembre de 2025
Justificación de la priorización de la medida			
Asegurar procesos de selección y promoción libres de discriminación hacia el colectivo LGTBI resulta imprescindible para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa.			
Objetivos			
Detectar y eliminar cualquier tipo de sesgo o discriminación hacia el colectivo LGTBI en el proceso de selección y promoción del personal.			
Descripción de la medida			
Diseñar un protocolo de selección, contratación y promoción incorporando el colectivo LGTBI.			
Personas destinatarias			
Personas responsables de los procesos de selección.			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha diseñado el protocolo de selección de personal? • ¿Se han detectado sesgos en relación a las personas LGTBI? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué modificaciones se han llevado a cabo? • ¿Se ha difundido el protocolo entre todo el personal responsable de los procesos de selección? 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento.			

ACCIÓN 8

Área de actuación			
Riesgos y salud laboral			
Fecha de implementación	Inicio	Finalización	
	Enero de 2026	Julio de 2026	
Justificación de la priorización de la medida			
<p>Conocer el grado de bienestar y clima laboral de la empresa teniendo en cuenta la diversidad LGTBI resulta imprescindible para seguir trabajando en la aplicación de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.</p>			
Objetivos			
<p>Conocer el grado de bienestar de todas las personas en la empresa, incluyendo cuestiones relacionadas con la diversidad del colectivo LGTBI.</p>			
Descripción de la medida			
<p>Realizar encuestas de bienestar interno y clima laboral que incluyan cuestiones de diversidad e inclusión del colectivo LGTBI.</p>			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla.			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Correo electrónico			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han realizado encuestas de bienestar interno y clima laboral? • ¿Qué preguntas se han incorporado en relación a la diversidad LGTBI? • ¿Qué aspectos a mejorar se destacan después de realizar las encuestas? 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento.			

ACCIÓN 9

Área de actuación			
Prevención del acoso			
Fecha de implementación	Inicio		Finalización
	Septiembre de 2024		Julio de 2026
Justificación de la priorización de la medida			
Informar a toda la plantilla sobre la implantación del nuevo Protocolo de actuación ante situaciones de acoso contra las personas LGTBI en la empresa y donde pueden encontrarlo resulta imprescindible para poder identificar y erradicar este tipo de situaciones.			
Objetivos			
Asegurar que toda la plantilla conozca el procedimiento a seguir en caso de vivir u observar cualquier tipo de discriminación contra personas LGTBI en la empresa.			
Descripción de la medida			
Informar sobre el Nuevo Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la empresa y donde pueden encontrarlo.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Correo electrónico			
Plataforma RRHH			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medios de difusión se han utilizado? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Dónde está accesible el protocolo? • ¿Cuántas consultas sobre el Protocolo ha habido? • ¿Qué respuesta se ha dado a las posibles quejas/denuncias? 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento.			

ACCIÓN 10			
Área de actuación			
Prevención del acoso			
Fecha de implementación	Inicio		Finalización
	Enero de 2025		Julio de 2026
Justificación de la priorización de la medida			
Facilitar la lectura y entendimiento del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso contra las personas LGTBI en la empresa resulta imprescindible para poder identificar y erradicar este tipo de situaciones.			
Objetivos			
Asegurar que toda la plantilla conozca el procedimiento a seguir en caso de vivir u observar cualquier tipo de discriminación contra personas LGTBI en la empresa.			
Descripción de la medida			
Hacer un resumen/esquema/infografía del nuevo protocolo y difundirlo a toda la plantilla.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Plataforma RRHH			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medios de difusión se han utilizado? • ¿Cuántas consultas sobre el Protocolo ha habido? • ¿Qué respuesta se ha dado a las posibles quejas/denuncias? 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento.			

ACCIÓN 11			
Área de actuación			
Prevención del acoso			
Fecha de implementación	Inicio		Finalización
	Durante la vigencia del Plan		
Justificación de la priorización de la medida			
Poder sensibilizar e informar a la plantilla sobre el acoso que se puede dar en la empresa contra las personas LGTBI es imprescindible para prevenir este tipo de situaciones.			
Objetivos			
Prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia contra las personas LGTBI en la empresa.			
Descripción de la medida			
Formación sobre el Nuevo Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la empresa.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones			
Correo electrónico			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha desarrollado formación en este ámbito? • ¿Cuántas personas han asistido a las formaciones? • ¿Cómo valoran las formaciones las personas que han asistido a ellas? <ul style="list-style-type: none"> • Propuestas de mejora de la formación. • Presupuesto destinado a esta acción. 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento.			

ACCIÓN 12			
Área de actuación			
Prevención del acoso			
Fecha de implementación	Inicio	Finalización	
	Durante la vigencia del Plan		
Justificación de la priorización de la medida			
Mostrar la tolerancia cero ante situaciones de discriminación resulta imprescindible para prevenir este tipo de conductas en la empresa.			
Objetivos			
Prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia contra las personas LGTBI en la empresa.			
Descripción de la medida			
Comunicado anual donde SENELX, S.L. hace patente su tolerancia cero ante situaciones de discriminación en la empresa, incluyendo aquellas conductas discriminatorias hacia el colectivo LGTBI.			
Personas destinatarias			
Totalidad de la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Material de oficina, conexión a internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Gastos de coste del material utilizado y tiempo invertido por las personas responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones			
Correo electrónico			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha hecho el comunicado anualmente? • ¿Cuál es el contenido del comunicado? • ¿Qué medios de difusión se han utilizado? 			
Personal responsable			
Departamento de RR.HH., dirección y Comisión de Seguimiento.			

11. Seguimiento del Plan de Igualdad LGTBI

El control y seguimiento del Plan LGTBI responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan LGTBI.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Para conseguir realizar una evaluación de seguimiento óptima proponemos una serie de indicadores cualitativos para evaluar las acciones que se han llevado a cabo durante la vigencia del plan, aquellas que no se han podido implementar, el impacto que las acciones han tenido en la empresa, tanto a nivel interno como externo y el nivel de satisfacción de la plantilla con relación a las acciones que se han llevado a cabo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

DIMENSIÓN	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
Empresa	DIRECCIÓN	Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> La empresa ha realizado acciones de sensibilización entorno el colectivo LGTBI. Las acciones realizadas han mejorado el clima laboral, favoreciendo al colectivo LGTBI. La empresa ha fomentado la tolerancia y el respeto hacia el colectivo LGTBI. La directiva se ha implicado en el proceso del plan LGTBI.
		Compromiso / RSC	<ul style="list-style-type: none"> Número de acontecimientos relacionados con la diversidad LGTBI en los que la empresa ha tenido presencia durante el último año. Aparición de la empresa en clasificaciones y estudios sobre buenas prácticas en diversidad LGTBI. Número de incidencias registradas relacionadas con la diversidad sexual y de género dentro de la empresa. Número de empresas proveedoras y colaboradoras que trabajan que fomentan la diversidad sexual y de género.
		Comunicación y lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> Se ha incrementado el uso del lenguaje inclusivo en los documentos tanto internos como externos, de la empresa. Se ha favorecido un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación con la plantilla. Se han incorporado a los canales de comunicación generales (página web, LinkedIn, etc.) imágenes que promueven la diversidad. La plantilla ha mejorado el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista Han disminuido o son nulos los comentarios discriminatorios y violentos hacia el colectivo LGTBI.
	PLANTILLA	Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla ha mejorado su actitud, comportamiento y opinión entorno a la sensibilización del colectivo LGTBI. Se han disminuido o hay nulas discriminaciones en el entorno de trabajo por identidad de género u orientación sexual. La plantilla muestra más sensibilización entorno al colectivo LGTBI.
		Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla conoce el significado de las siglas LGTBI, así como la definición de orientación sexual e identidad de género. La plantilla ha notado un incremento de clima de tolerancia y respeto hacia el colectivo LGTBI. La respuesta de la plantilla ante comentarios discriminatorios y de acoso al colectivo LGTBI ha mejorado. Número de personas trabajadoras LGTBI que han disfrutado de permisos retribuidos por matrimonio o de beneficios familiares de empresa. Número de personas trans que han hecho la transición a la empresa de forma satisfactoria, y número de permisos para hacer esa transición.

Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones		
Área de actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de Seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores de Resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o en Ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos ()	
	Falta de recursos materiales ()	
	Falta de tiempo ()	
	Falta de participación ()	
	Descoordinación con otros departamentos ()	
	Desconocimiento del desarrollo ()	
Otros motivos (especificar):		
Indicadores de Proceso		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
Indicadores de Impacto		
Mejoras producidas		
Reducción de situaciones discriminatorias		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

12. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Medidas y Recursos LGTBI.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Medidas y Recursos LGTBI. Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

2. Ámbito del acuerdo

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Medidas y Recursos LGTBI.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Medidas y Recursos LGTBI.
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Medidas y Recursos LGTBI, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.

4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

3. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

4. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Medidas y Recursos LGTBI siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Medidas y Recursos LGTBI.

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Medidas y Recursos LGTBI, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite. Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.
2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.
3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.
5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.
6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.
7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.
8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Medidas y Recursos LGTBI.

8. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

- La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.
- Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.
- Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.

c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

9. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada. Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en

cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje. Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma. En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.




b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.

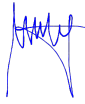


c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

Firmantes:

POR LA PARTE SOCIAL	
OLGA GANUZAS MURILLO	
OSCAR GANGA DURÁ	
LEIRE FERNÁNDEZ GUERRERO	

POR LA PARTE EMPRESARIAL	
MARIA D. MONTOYA GARCIA	
CARMEN Mª BERENGUER CALATAYUD	
Mª LUISA GARCÍA ARACIL	

Anexo



Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la empresa

Introducción

Introducción según la normativa de igualdad de trato y entornos laborales libres de acoso

Siguiendo la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, es esencial el garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos, incluido el laboral, bajo el respeto de la igual dignidad de las personas, con medidas para prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta. Con esto, nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

No obstante, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, considerando vulneraciones de este derecho la discriminación, tanto el acoso como la inducción al mismo.

Añadido a lo anterior, será acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación señaladas anteriormente, 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.

Con esto, la protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias, con la aplicación de protocolos como el aquí desarrollado. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

Extender la cultura del respeto y la tolerancia en la empresa

Al amparo de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, aparece la necesidad de continuar con el desarrollo y garantía de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España, y, a nivel específico, en el mundo laboral, se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Así, es fundamental crear referentes positivos, entender la diversidad como un valor, asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto y extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio. Y todo lo anterior partiendo de la base de que la igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

Finalmente, cabe reseñar que, según datos de 2020 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España, el 42 % de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el último año. Preocupan además los datos en lo que respecta a la situación en nuestro país de las personas trans: El 63 % de las personas trans encuestadas en España manifiestan haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses. En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada: El 34 % asegura haber sido discriminadas en este ámbito.

Medidas en el ámbito laboral

Siguiendo con lo regulado 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, se puede reseñar lo siguiente:

- Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
- Las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

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

Especial mención al ámbito digital

En el presente documento se tendrá en cuenta todas las formas de acoso, dando respuesta especialmente a las cometidas en el ámbito digital, según lo relata la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Objetivos generales del presente Protocolo

- Abogar por la cultura preventiva del acoso contra personas LGTBI y generar un clima libre de acoso
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a este tipo de situaciones y comportamientos.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso contra personas LGTBI.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial de denuncia.
- Guiar la investigación para que se confirme de manera rápida, confidencial, imparcial y resolutive.
- Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso (sin faltar al principio de presunción de inocencia) y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso regulado por este protocolo.
- Evitar la victimización secundaria de la persona acosada, así como su revictimización, facilitando, si fuera necesario, el acceso a atención psicológica, social o legal.

Publicidad del Protocolo

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso hasta ahora descritas, la empresa comunicará la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio eficaz que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento.

Una empresa que promueve la tolerancia cero ante el acoso contra personas LGTBI debe:

- Informar al personal de su organización de los procedimientos.
- Informar de las conductas que se consideran acoso contra personas LGTBI.
- Realizar acciones formativas periódicas.

Normativa⁴

Normativa General

- La Constitución Española.
- La Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- La Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales.
- 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.
- La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

⁴ Es esencial la actualización de la normativa según su publicación en el BOE, así como en los Boletines autonómicos de referencia.

- Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación.

Normativa Específica

- Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento.
- 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.

Convenio de aplicación

Cada empresa deberá tener en cuenta su convenio de aplicación, si en su estructura aparecen indicaciones para la prevención y/o erradicación del acoso. El convenio se añadirá siempre como anexo al presente protocolo.

Consejo de Participación de las Personas LGTBI

El Consejo de Participación de las Personas LGTBI es el órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI, y tiene por finalidad institucionalizar la colaboración y fortalecer el diálogo permanente entre las Administraciones públicas y la sociedad civil en materias relacionadas con la igualdad de trato, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales; y de reforzar la participación en todos los ámbitos de la sociedad de las personas LGTBI y sus familias.

Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Compromiso de SENELX SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.L. en la gestión del acoso hacia personas LGTBI

Con el presente protocolo, SENELX, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso contra personas LGTBI.

Al adoptar este protocolo, SENELX, S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso contra personas LGTBI, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

El alcance de este protocolo no se agota dentro de la organización, sino que también se aplicará a aquellas personas que no formen parte de ésta pero que se relacionen con ella por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso en las cuales el vínculo o la relación entre las personas se establecen por razón de trabajo o profesión.

Asimismo, SENELX, S.L. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en SENELX, S.L. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, SENELX, S.L. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse. El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso contra personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En Elche, a 9 de septiembre de 2024

Seneix Servicios Sociosanitarios, S.L.
C.I.F. B-54371869
C/. Arquitecto Santiago Pérez Aracil, 16
03203 ELCHE (Alicante)
Tel. 966 612 355

Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso contra personas LGTBI

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la SENELX, S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso contra personas LGTBI **negociado y acordado con la representación sindical**, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso contra personas LGTBI. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

- 1. Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso en todas sus manifestaciones e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- 2. Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3. Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Medidas preventivas

Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso contra personas LGTBI.

SENELX, S.L. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización, en complemento al **compromiso** firmado con anterioridad en el presente protocolo.

1. SENELX, S.L. al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso contra personas LGTBI en su organización.
2. En el ámbito de SENELX, S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso contra personas LGTBI.
3. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.
4. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos SENELX, S.L., así como de aquellas personas que presten servicios en ella.
5. De entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido. Es esencial tener en cuenta que esta activación será una forma de puesta en conocimiento del suceso, ya que la **persona acosada será la única legitimada en situaciones de acoso discriminatorio**⁵.
6. SENELX, S.L. se compromete a trabajar para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas discriminatorias dirigidas contra personas LGTBI.

⁵ Para proceder por los delitos de agresiones y acoso sexuales será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

Conceptos y conductas constitutivas de acoso contra personas LGTBI

Constituye acoso cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso contra personas LGTBI:

87

Ataques con medidas organizativas contra personas LGTBI

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona sin argumentos lógicos y/o profesionales de contrapartida.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria por su condición LGTBI

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona, sin responder a sus cuestiones o requerimientos.
3. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona LGTBI

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Gritos y/o insultos.
3. Llamadas telefónicas atemorizantes.
4. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional de la persona LGTBI

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

Obligaciones para cada parte implicada en el proceso

88

Las personas de la **Dirección** deberán:

- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso.
- Alentar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente y con celeridad a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente y con celeridad las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

La Representación de las Personas Trabajadoras deberá:

- Contribuir a prevenir el acoso en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.
- Participar en la elaboración y el seguimiento del protocolo.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

Las **personas trabajadoras** deben:

- Tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados y subordinadas, clientela o las personas proveedoras.
- No ignorar estas situaciones.
- Informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.
- Cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.

Consideraciones a tener en cuenta en la empresa en referencia a la rectificación registral de la mención relativa al sexo

Toda persona de nacionalidad española mayor de dieciséis años podrá solicitar por sí misma ante el Registro Civil la rectificación de la mención registral relativa al sexo. Con esto:

- La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos constitutivos a partir de su inscripción en el Registro Civil.
- La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición.
- La rectificación de la mención registral relativa al sexo y, en su caso, el cambio de nombre, no alterarán el régimen jurídico que, con anterioridad a la inscripción del cambio registral, fuera aplicable a la persona a los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- La persona que rectifique la mención registral del sexo pasando del sexo masculino al femenino podrá ser beneficiaria de medidas de acción positiva adoptadas específicamente en favor de las mujeres en virtud del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, para aquellas situaciones generadas a partir de que se haga efectivo el cambio registral, pero no respecto de las situaciones jurídicas anteriores a la rectificación registral. No obstante, la persona que rectifique la mención registral pasando del sexo femenino al masculino conservará los derechos patrimoniales consolidados que se hayan derivado de estas medidas de acción positiva, sin que haya lugar a su reintegro o devolución.

Medidas proactivas: procedimiento de actuación

Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia

Medidas de protección frente a la discriminación y la violencia.

Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en este protocolo, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia podrá intervenir en todo caso la **Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Nulidad de los contratos y negocios jurídicos discriminatorios.

Las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales serán nulas y se tendrán por no puestas.

Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

Sin perjuicio de la **legitimación individual** de las personas afectadas, los partidos políticos, **las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias estarán legitimadas**, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas, en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa, y para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación.

Reglas relativas a la carga de la prueba.

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

91

A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a solicitud de la persona interesada, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

Protección de los derechos de personas LGTBI en situaciones especiales

Siguiendo con la normativa pertinente, se tratarán como colectivos de especial vulnerabilidad los siguientes:

- Personas LGTBI menores de edad.
- Personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia.
- Personas extranjeras LGTBI.
- Personas mayores LGTBI.
- Personas intersexuales.
- Personas LGTBI en situación de sinhogarismo.

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

PRODECIMIENTO DE ACTUACIÓN Y PLAZOS ORIENTATIVOS			PAUTAS DE ACTUACIÓN
MUY IMPORTANTE: Hasta el desarrollo de la normativa vigente, todos los procesos de acoso donde aparezcan implicadas personas LGTBI serán informados a la autoridad pertinente o, en su defecto, a la autoridad laboral			<p>CELERIDAD: El proceso debe durar lo estrictamente necesario.</p> <p>CONFIDENCIALIDAD: Se deberán utilizar números/cifras para mantener la confidencialidad.</p> <p>PRESUNCIÓN DE VERACIDAD: La presunta víctima tiene derecho a ser escuchada y a una instrucción, en los términos aquí establecidos.</p> <p>PRESUNCIÓN DE INOCENCIA: La presunta persona acosadora tiene derecho a una investigación objetiva y confidencial.</p> <p>ACOMPañAMIENTO: Todas las partes pueden ir acompañadas de una persona del comité de empresa, u otra persona de confianza, que deberá guardar el mismo sigilo que el resto.</p>
RECEPCIÓN DE UNA QUEJA O DENUNCIA POR PARTE DE LA PERSONA DE REFERENCIA			
REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO (3 DÍAS DESDE RECEPCIÓN)			
Si se detecta que no ha habido acoso, se archiva y se comunica a la Dirección y a las partes implicadas.	Si se detecta la presencia de indicios de acoso, continuación del proceso.		
Si en esta primera fase tras la recepción de la denuncia se detectara la presencia de: <ul style="list-style-type: none"> Menores Víctimas de Violencia de Género Víctimas en situación de especial vulnerabilidad El proceso continuará simultáneamente a la puesta en conocimiento de las autoridades pertinentes (Fuerzas de Seguridad, Fiscalía, Organismos para la Violencia Sexual o de Género, o los tutores legales del menor). Esta puesta en conocimiento se podrá realizar aun no existiendo estas peculiaridades, debida a la complejidad del suceso.			
En todo caso, ante la presencia en el incidente de personas LGTBI, se avisará a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación para que estudie su participación , pudiendo además dar traslado a la Inspección o Autoridad Laboral para su intervención en el proceso, todo simultáneo u compatible a la tramitación el procedimiento dentro de la empresa.			
FASE PRELIMINAR (7 DÍAS LABORABLES)			
En faltas leves y aceptación voluntaria de todas las partes: PROCESO DE MEDIACIÓN ⁶ .	En el resto de los casos, o cuando la Mediación no obtenga los resultados deseados, continuación del proceso.	En caso de detectarse la necesidad de Medidas Cautelares de prevención, se debe proponer a la Dirección de la entidad para su aplicación.	
EXPEDIENTE INFORMATIVO (13 DÍAS LABORABLES)			
Entrevistas a todas las partes implicadas y estudio de otras pruebas disponibles.			
RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE (3 DÍAS LABORABLES)			
Si se detecta que no ha habido acoso tras la investigación, se archiva y se comunica a la Dirección y a las partes implicadas.	Si se detecta la presencia de indicios de acoso, se graduará la falta y la sanción pertinente según el régimen disciplinario, y se elevará como propuesta a la dirección de la entidad.	Si se detecta la presencia de indicios de acoso, pero no suficientes para una confirmación fiable, se podrá, igualmente, graduar la falta y la sanción pertinente según el régimen disciplinario, y se elevará como propuesta a la dirección de la entidad, con las precauciones necesarias para evitar situaciones de indefensión.	
COMUNICACIÓN A LAS PARTES IMPLICADAS, incluyendo a las autoridades y organismos que, en su caso, hayan participado.			
SEGUIMIENTO (30 DÍAS LABORABLES)			
DURACIÓN TOTAL DEL PROCESO SIN EL SEGUIMIENTO: 26 DÍAS LABORABLES, salvo casos que por su complejidad requieran un plazo superior			



⁶ Salvo que, por convenio o normativa, no aplique la calificación como leve.

Consideraciones previas con personas en situación de especial vulnerabilidad

- En situaciones de Violencia de Género está vedada la mediación.
- El acoso por razón de discapacidad se considera en todo caso acto discriminatorio. Si la víctima está en situación de incapacidad legal, se deberá tener en cuenta las personas que ejercen de tutoras.
- El Acoso donde aparecen menores debe tener su protocolo específico.

Consideraciones normativas en el procedimiento

- *Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.*
- *La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*
- *De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*
- *En los procesos promovidos por partidos políticos, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y de sus familias, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación que dio origen al proceso, para que hagan valer su derecho o interés individual. Este llamamiento se hará por el Letrado de la Administración de Justicia.*

- *El Ministerio Fiscal será parte en estos procesos cuando el interés social lo justifique. El Tribunal que conozca de alguno de estos procesos comunicará su iniciación al Ministerio Fiscal para que valore la posibilidad de su personación.*

Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Todo el proceso se produce sin perjuicio a que la persona afectada acuda a la Inspección de Trabajo o ante los tribunales competentes.

94

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso que está formada por tres personas⁷ que formen parte de la Comisión de Seguimiento del Plan.

Con esto:

1. La Comisión guardará el sigilo y la confidencialidad.
2. La Comisión Instructora se conformará según los casos específicos de entre las personas anteriormente señaladas. La comisión de Seguimiento tendrá una duración de cuatro años.
3. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, debiendo abstenerse en caso de que exista algún tipo de conflicto de intereses o similar.
4. Podrán ser recusadas por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.
5. Esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.
6. Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado.
7. La comisión investigará de manera confidencial.

El inicio del procedimiento: La denuncia

⁷ Nota de fuentes del Ministerio de Igualdad: En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En SENELX, S.L. Maria Dolores Montoya García es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia⁸ que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización, y esta es la forma de contactar con la persona o personas del a Comisión:

mariamontoya@senelx.com

1. Las personas trabajadoras de SENELX, S.L. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.
2. Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, SENELX, S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
3. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de la comisión instructora.
4. Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo de la denuncia o queja en el presente protocolo.

⁸ Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

La fase preliminar o procedimiento informal

Este procedimiento no debe ser adoptado en situaciones graves o muy graves, así como en contextos donde pueda aparecer violencia de género o menores. Se deberá usar con situaciones consideradas como leves, en momentos muy puntuales.

1. Esta fase es opcional para las partes, y debe tener la aceptación por parte de la víctima. Esta fase pretende resolver el proceso de manera urgente y eficiente.
2. Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a, o solicitar la intervención de personal experto.
3. Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora.
4. En ese plazo, se valorará la consistencia de la denuncia, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo si fuera el caso.
5. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
6. Se pasará a tramitar el expediente informativo siempre si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

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

- A presuntas víctima y persona agresora.
- A la dirección de la empresa
- A la representación legal de trabajadoras y trabajadores
- A la persona responsable de prevención de riesgos laborales
- A las entidades privadas o públicas que hayan participado

El expediente informativo

1. La comisión instructora realizará una investigación⁹, oyendo a las personas afectadas y testigos que se propongan, requiriendo cuanta documentación sea necesaria.
2. **Se recalca la obligación de comunicar todo el proceso simultáneo a la Autoridad Independiente y a la Inspección, para que participen o, en su caso, se inhiban del proceso en caso de que se confirme la denuncia, no siendo necesario en caso de medidas cautelares iniciales.**
3. En caso de aparecer Violencia de Género, se deberá poner en conocimiento de las autoridades.
4. El caso con menores deberá ser llevado a través de un protocolo específico.
5. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
6. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de SENELX, S.L. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso.
7. En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.
8. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no RLP.
9. La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo.
10. Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso.
11. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.
12. Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión lo hará constar en el acta.
13. Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de SENELX, S.L. a adoptar medidas.
14. Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 13 días laborables.

⁹ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La resolución del expediente de acoso

1. La dirección de SENELX, S.L., una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables.
2. La decisión se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.
3. En función de esos resultados anteriores, la dirección de SENELX, S.L. procederá a:
 - a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
 - b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas.
4. En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de SENELX, S.L. mantendrá un deber activo de seguimiento, independientemente de que tenga otra sanción acorde a la graduación del acoso.
5. La dirección de SENELX, S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, como:
 - a. Formación individual o grupal.
 - b. Campañas divulgativas.
 - c. Charlas magistrales.

La resolución será remitida, en la parte que corresponda en cada caso y con las debidas salvaguardas del principio de confidencialidad a las partes directamente afectadas.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá/estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Medidas reactivas: régimen disciplinario

Infracciones y sanciones

En todo caso, en el orden social, el régimen aplicable será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

En el ANEXO aparece una orientación en referente a este epígrafe propuesto por la normativa vigente.

Competencia en caso de participación de entidades externas

La incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones administrativas, corresponderá a cada Administración pública en el ámbito de sus competencias, y a la Administración General del Estado cuando el ámbito territorial de la conducta infractora sea superior al de una comunidad autónoma.

En el ámbito de la Administración General del Estado, el procedimiento se iniciará siempre de oficio, correspondiendo la instrucción a la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, y el órgano competente para resolver el procedimiento será la persona titular del Ministerio de Igualdad.

No obstante, cuando se trate de infracciones muy graves y el importe de la sanción propuesta exceda los 100.000 euros, será competente el Consejo de Ministros.

Modelo de denuncia en SENELX, S.L.

La solicitud de intervención deberá contener como mínimo:

- La identidad de la persona denunciante y sus datos de contacto.
- En el caso de no coincidir con el/la denunciante, identificación de la persona que presumiblemente está sufriendo las conductas de acoso.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Datos identificativos de los testigos, si existieran.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Datos identificativos de la persona que ejerce el acoso

100

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

V. Testigos y/o pruebas

V. Solicitud

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

--	--

Convenio de Referencia

La empresa se rige por los siguientes convenios:

- Convenio colectivo de trabajo para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en la Comunitat Valenciana, código 80000265011996. Disponible en: https://dogv.gva.es/datos/2020/05/18/pdf/2020_3371.pdf
- Convenio Colectivo 2021-2022-2024 del sector intervención social de Álava, código número 01100025012015. Disponible en: <https://www.esk.eus/images/berriak/2023/03/Convenio%20Intervencion%20Social%20Alava%202021-2024.pdf>
- Convenio colectivo 2018-2019-2020 para la empresa UTE Centro de Día Bizia, código número 01100111012012. Disponible en:

<https://www.iberley.es/convenios/empresa/convenio-colectivo-empresa-ute-centro-dia-bizia-100237>

- Convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada, en la Comunitat Valenciana.

Otras cuestiones del régimen disciplinario según la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

102

Artículo 79. *Infracciones.*

1. *Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida.*

2. *Son infracciones administrativas leves:*

a) *Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.*

b) *No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.*

c) *Causar daños o deslucimiento, cuando no constituyan infracción penal, a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a personas LGTBI o a sus familias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o destinados a la protección de los derechos de las personas LGTBI, tales como centros asociativos LGTBI, o a la recuperación de la memoria histórica del colectivo LGTBI, tales como monumentos o placas conmemorativas.*

3. *Son infracciones administrativas graves:*

a) *La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado 2.a) de este artículo contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.*

b) *La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o*

identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

c) La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.

4. Son infracciones administrativas muy graves:

a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.

d) La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad sexual, o la expresión de género de las personas, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.

e) La elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

f) La convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación a realizar conductas tipificadas como graves o muy graves en el presente Título.

g) La denegación, cuando no constituya infracción penal, del acceso a los establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona.

h) La vulneración de la prohibición de prácticas de modificación genital en personas menores de doce años establecida en el artículo 19.2 de esta ley, cuando no constituya infracción penal.

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

Artículo 80. Sanciones y criterios de graduación.

1. *Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros.*
2. *Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrán imponerse motivadamente como sanciones o medidas accesorias alguna o algunas de las siguientes:*
 - a) *La supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.*
 - b) *La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de un año.*
 - c) *La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de un año.*
3. *Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrá imponerse motivadamente alguna o algunas de las sanciones o medidas accesorias siguientes:*
 - a) *La denegación, supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.*
 - b) *La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de hasta tres años.*
 - c) *La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta tres años.*
 - d) *El cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un término máximo de tres años, cuando la persona infractora sea la responsable del establecimiento.*
 - e) *El cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de tres años.*
4. *La multa y la sanción accesoria, en su caso, impuesta por el órgano administrativo sancionador deberá guardar la debida adecuación y proporcionalidad con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción, y el importe de la multa deberá fijarse de modo que a la persona infractora no le resulte más beneficioso su abono que la comisión de la infracción. En todo caso, las sanciones se determinarán con arreglo a los siguientes criterios:*
 - a) *La naturaleza y gravedad de los riesgos o perjuicios causados a las personas o bienes.*
 - b) *La intencionalidad de la persona infractora.*

c) *La reincidencia. A los efectos de lo previsto en esta ley, existe reincidencia cuando la o las personas responsables de la infracción hayan sido sancionadas antes de la comisión de la infracción, mediante resolución firme en vía administrativa, por la realización de una infracción de la misma naturaleza en el plazo de dos años, contados desde la notificación de aquella.*

d) *La trascendencia social de los hechos.*

e) *El beneficio que haya obtenido la persona infractora.*

f) *El incumplimiento de las advertencias o requerimientos que previamente haya realizado la Administración.*

g) *La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los hechos constitutivos de la infracción, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.*

h) *Que los hechos constituyan discriminación múltiple.*

5. *Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.*

6. *En la imposición de sanciones, por resolución motivada del órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, y siempre que no se trate de infracciones muy graves, se podrá sustituir la sanción económica por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación, por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar a la persona infractora sobre la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.*

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

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

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

Artículo 82. Prohibición de ayudas a asociaciones que cometan, inciten o promocionen actos discriminatorios o de violencia contra las personas LGTBI.

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

Disposición adicional cuarta. Aplicación supletoria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Lo establecido en esta ley se llevará a cabo sin perjuicio de lo previsto con carácter general en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que se aplicará en todo lo que no se encuentre regulado de manera específica en la presente ley.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de procedimientos.

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda.

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El apartado 1 del artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.»

Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

La Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce una nueva letra j) en el apartado 1 del artículo 19, en los siguientes términos:

«j) Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Quando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Dos. El apartado 7 del artículo 60 queda redactado del siguiente modo:

«7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición final quinta. Modificación de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, queda modificada como sigue.

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 ter, en los siguientes términos:

«Artículo 11 ter. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

1. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Dos. Se introduce un nuevo artículo 15 quater en los siguientes términos:

«Artículo 15 quater. Publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

1. En los procesos promovidos por partidos políticos, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y de sus familias, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación que dio origen al proceso, para que hagan valer su derecho o interés individual. Este llamamiento se hará por el Letrado de la Administración de Justicia.

2. El Ministerio Fiscal será parte en estos procesos cuando el interés social lo justifique. El Tribunal que conozca de alguno de estos procesos comunicará su iniciación al Ministerio Fiscal para que valore la posibilidad de su personación.

3. Cuando se trate de un proceso en el que estén determinadas o sean fácilmente determinables las personas afectadas por la situación de discriminación, el demandante o demandantes deberán haber comunicado previamente su propósito de presentación de la demanda a todos los interesados. En este caso, tras el llamamiento, la persona afectada podrá intervenir en el proceso en cualquier momento, pero solo podrá realizar los actos procesales que no hubieran precluido.

4. Cuando se trate de un proceso en el que la situación de discriminación perjudique a una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación, el llamamiento suspenderá el curso del proceso por un plazo que no excederá de dos meses y que el Letrado de la Administración de Justicia determinará en cada caso atendiendo a las circunstancias o complejidad del hecho y a las dificultades de determinación y localización de las personas afectadas. El proceso se reanudará con la intervención de todas aquellas que hayan acudido al llamamiento, no admitiéndose la personación individual de personas afectadas en un momento posterior, sin perjuicio de que éstas puedan hacer valer sus derechos o intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 221 y 519.»

Tres. El apartado 5 del artículo 217 queda redactado del siguiente modo:

«5. En aquellos procesos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, la orientación e identidad sexual, expresión de género o las características sexuales, y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición final sexta. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado del siguiente modo:

Uno. El apartado 12 del artículo 8 queda redactado en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias 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, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, 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.»

Dos. *El apartado 13 bis del artículo 8 queda redactado en los siguientes términos:*

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y 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.»

Tres. *La letra d) del apartado 2 del artículo 10 bis queda redactada en los siguientes términos:*

«d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.»

Cuatro. *La letra c) del apartado 1 del artículo 16 queda redactada en los siguientes términos:*

«c) 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 sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.»

Disposición final novena. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.*

La letra a) del apartado 3 del artículo 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, queda redactada en los siguientes términos:

«a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Disposición final duodécima. *Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 17 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, reenumerándose como apartado 6 el actual apartado 5, en los siguientes términos:

«5. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Disposición final decimocuarta. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

Dos. La letra b) del apartado 4 del artículo 11 queda redactada como sigue:

«b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

Tres. *El apartado 3 del artículo 14 queda redactado como sigue:*

«3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.»

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»

Cuatro. *El apartado 1 del artículo 17 queda redactado en los siguientes términos:*

«1. 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 den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a 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, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.»

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y 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.

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.»

Cinco. *El apartado 8 del artículo 37 queda redactado como sigue:*

«8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.»

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

Seis. Los apartados 4 y 5 del artículo 40 quedan redactados como sigue:

«4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.»

Siete. La letra n) del apartado 1 del artículo 45, que queda redactada de la siguiente manera:

«n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

Ocho. El apartado 4 en el artículo 48, al que se añade un nuevo párrafo final, en los siguientes términos:

«A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

Nueve. La letra m) del apartado 1 del artículo 49, que queda redactada como sigue:

«m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

Diez. La letra b) del apartado 4 del artículo 53, que queda redactada como sigue:

«b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Once. La letra b) del apartado 5 del artículo 55, que queda redactada como sigue:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Disposición final decimoquinta. Modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Se modifica la letra f) del apartado 4 del artículo 33 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

Disposición final decimoséptima. Modificación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Uno. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto o por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.»

Dos. Se añade un apartado 3 bis al artículo 122 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público con el siguiente contenido:

«3 bis. Las Administraciones públicas incorporarán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato.»

Glosario

Asexual: Persona que no siente atracción sexual por nadie.

Agénero: Persona que no se siente a sí misma ni como hombre ni como mujer, que no tiene identidad de género o ningún género que expresar.

Bifobia: Odio, prejuicio y / o discriminación hacia las personas bisexuales o percibidos como tal.

Binario: Modelo que establece dos únicos géneros el masculino y el femenino, y los atribuye a dos únicos sexos posibles, el sexo femenino va unido al género mujer, y el masculino, al género hombre. Este sistema excluye a las personas con identidades o expresiones de género diversas y a las personas con cuerpos normativos según el modelo (como las personas intersexuales).

Bisexual. Persona que siente atracción romántica o sexual, tanto hacia personas de su mismo género, como del género contrario.

Cisgénero: Persona cuya identidad coincide con el sexo biológico que se le asignó cuando nació. Por ejemplo, personas que al nacer se le asigna el sexo de hombre o mujer y se sienten como tales.

Deadname: Palabra que hace referencia al nombre de nacimiento de la persona trans y no a aquel con el que se siente identificada.

Despatologización trans. Acciones destinadas a conseguir que las instituciones médicas dejen de considerar la transexualidad como una enfermedad mental y pase a reconocerse como una manifestación más de la diversidad del ser humano.

Disforia de género: Expresión usada por profesionales de la medicina y la psicología que describe el estrés, angustia, infelicidad y ansiedad que las personas transgénero pueden sentir cuando su cuerpo y su identidad de género no coinciden.

Estereotipo: Noción o imagen fija que se tiene comúnmente de una persona o grupo, basada en una simplificación excesiva de algunos comportamientos o rasgos observados en esas personas. Generalmente los estereotipos son negativos.

Expresión de género: Manera de mostrar nuestro cuerpo y de actuar de acuerdo o no a los cánones socioculturales de lo que se espera de un hombre o de una mujer. Esta expresión opera a través de nuestro nombre, actitud, vestimenta, gestos, el tono de voz y otros aspectos considerados fuera de los patrones hegemónicos para expresar el género.

Gay: Hombre homosexual que siente atracción física, afectiva y/o sexual hacia otros hombres.

Gaifobia: Odio, prejuicio y / o discriminación hacia los hombres gays o percibidos como tal.

Género binario: Idea que existen únicamente dos géneros sociales - hombre y mujer - basados en dos únicos sexos - macho y hembra.

Género fluido: Persona que entiende el género como una categoría flexible, procesal y cambiante a lo largo de la vida

Género no binario: Persona que no se identifica con las categorías binarias hombre/mujer establecidas tradicionalmente.

Heterosexual: Persona que se siente atraída de forma sexual y/o afectiva por personas del sexo opuesto.

Heteronormatividad. Régimen social y cultural que impone la heterosexualidad como la única orientación aceptada, válida, correcta y/o normal.

Homofobia: Miedo irracional, odio, intolerancia, prejuicio o discriminación contra las personas LGTBI. Se puede manifestar como abuso verbal, emocional, físico y sexual.

Homosexualidad. Atracción emocional, afectiva y/o sexual que tiene una persona hacia otras de su mismo género (lesbianas o gays).

Identidad de género: Se refiere a sentimientos y experiencias, tanto internas como externas, en relación a la percepción corporal. Es decir, como la persona siente su género, que puede coincidir o no con lo que la sociedad espera por el sexo que le asignaron al nacer, y cómo lo expresa.

Intersexfobia: Odio, prejuicio y / o discriminación hacia las personas intersexuales o percibidos como tal.

Intersexual: Persona que al nacer presenta características de ambos sexos. En muchas ocasiones, los médicos aconsejan a los padres operar para mantener un único sexo, corriendo el riesgo de que este no sea el que la persona manifieste posteriormente.

Lesbiana: Mujer homosexual que siente atracción física, afectiva y/o sexual hacia otras mujeres.

Lesbofobia: Odio, prejuicio y / o discriminación hacia las mujeres lesbianas y / o a las mujeres percibidas como tal.

LGTBI: Acrónimo relativo a personas lesbianas, gays, trans, bisexuales y personas que presentan diversidad en su desarrollo sexual.

LGTBI-fobia: Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGTBI.

Normatividad: Tendencia a considerar las relaciones heterosexuales tradicionales como la norma y todas las demás conductas y relaciones afectivo como desviaciones de dicha norma.

Serofobia: Es el estigma y discriminación basado en el miedo irracional hacia las personas que tienen VIH, evitando cualquier tipo de acercamiento o contacto con las personas que son seropositivas o portadoras.

Sexismo: Actitud, sesgos y discriminaciones que están a favor de un sexo y / o género. El sexismo puede afectar cualquier género, pero está particularmente documentado que afecta más a personas del género femenino.

Trans: Término paraguas que engloba todas las personas que se identifican con un género diferente del asignado al nacer o que expresan su identidad de género de manera no normativa.

Transfobia: Odio, prejuicio y / o discriminación hacia las personas trans* y las personas percibidas como tales.

Transgénero: Persona que siente discordancia con el sexo denominado biológico, establecido al nacer, y con las expectativas sociales de género.

Transexual: Persona que no se siente identificada con su sexo llamado biológico, por lo que siente un gran rechazo hacia su cuerpo de manera que aplica una serie de tratamientos para adaptar su corporalidad a su identidad sentida.