

CENTRO DE ENSEÑANZAS Y DESARROLLO S.L

CAMPUS MADRID CENTRO

PROTOCOLO LGTBI- LEY 4/2023, de 28 de febrero.

Madrid, a 28 de junio de 2024

PROTOCOLO LGTBI- LEY 4/2023, de 28 de febrero.

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4.	VIGENCIA	4
5.	DEFINICIONES	5
6.	PREVENCIÓN	8
7.	DENUNCIA	8
8.	COMISIÓN INSTRUCTORA	9
9.	INTERVINIENTES Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO	9
10.	FINALIZACIÓN	10
11.	SEGUIMIENTO	10
12.	MÁXIMA DIVULGACIÓN	11

PROTOCOLO LGTBI- LEY 4/2023, de 28 de febrero.

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Diversidad LGBTI es un conjunto de políticas, procedimientos y acciones diseñadas para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades dentro de una organización, así como para prevenir la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Es el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI.

Son medidas pactadas por la organización en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras, en concordancia con la normativa vigente, en su compromiso por la igualdad y la no discriminación hacia las personas LGBTI en el ámbito laboral.

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En España, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGBTI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal 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 LGBTI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso. La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

CENTRO DE ENSEÑANZAS Y DESARROLLO, S.L., en adelante CEDEU, manifiesta en el presente documento su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal

a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave. La política de CEDEU, se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

2. OBJETIVO

El objetivo de la normativa es: *“desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad”*.

Por tanto, la finalidad de esta ley es garantizar los derechos de las personas LGTBI, así como de sus familias, y remover los obstáculos que les impidan ejercer plenamente el ejercicio de sus funciones.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas con CEDEU. También se aplicará a los trabajadores de empresas subcontratadas, que llegasen a prestar sus servicios en CEDEU. Así mismo se aplicará a las personas que tengan relación con CEDEU, debido a su vinculación: alumnado y profesorado, clientes, proveedores o servicios externos.

4. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras no se considere necesaria su modificación o la normativa legal no obligue a ello.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de C EDEU, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

5. DEFINICIONES

Acoso LGTBfóbico.

Se entiende por acoso LGTBfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación Directa.

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

Discriminación Indirecta.

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

Discriminación Múltiple e Interseccional.

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

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

Acoso discriminatorio.

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

Discriminación por asociación y discriminación por error.

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

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

Represalia discriminatoria.

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a hacia compañero/a).

Medidas de acción positiva.

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.

Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad.

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

Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Según la Ley 4/2023, de 28 de febrero, Título preliminar, Artículo 3º, viñeta h).

“Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres”, aunque entendemos que las personas pueden tener múltiples orientaciones sexuales.

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

Expresión sexual.

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans.

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI.

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

LGTBIfobia.

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

Homofobia.

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

Bifobia.

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

Transfobia.

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

Inducción, orden o instrucción de discriminar.

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

6. PREVENCIÓN

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión de este a todas las personas trabajadoras de CEDEU, incluidos los niveles de decisión, direcciones y demás niveles existentes, así como a las nuevas incorporaciones.

Con el fin de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

- **Respeto:** se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- **Comunicación:** no se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la organización.
- **Reputación:** se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
- **Discreción en la repreñión:** las comunicaciones que pretendan rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
- **No arbitrariedad:** queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
- **Uniformidad y equidad:** la aplicación de los mecanismos de control de trabajo y se seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
- **Evitación del hostigamiento:** se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

7. DENUNCIA

Podrá presentar una denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- d) En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la presentación de la denuncia.

8. COMISIÓN INSTRUCTORA

- a) **Comisión Instructora:** se conformará ante cada denuncia por parte de la Organización y la participación de los trabajadores.
- b) **Incompatibilidades:** las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a). Si una persona es denunciada/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.
- c) **Funciones de la Comisión Instructora:**
- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
 - Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
 - Cogestionar con CEDEU, las medidas cautelares que estime convenientes.
 - Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de estas.
 - Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

9. INTERVINIENTES Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

CEDEU pondrá en marcha el procedimiento una vez recibida la queja, tanto si es verbal como si es escrita, en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones. Recibida la denuncia, la Organización, activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

La organización de CEDEU, en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Es exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse.

En este momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo en los casos en que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de CEDEU.

Procedimiento instructor. Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

10. FINALIZACIÓN

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

- a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción, si a ello hubiese lugar.
- b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La decisión adoptada será comunicada por escrito a las personas denunciantes y denunciadas.

11. SEGUIMIENTO

La Dirección de CEDEU, se compromete a hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBifóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

12. MÁXIMA DIVULGACIÓN

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman La Organización CEDEU, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones.

Así mismo, se entregará copia y explicará el contenido de este a las nuevas incorporaciones.

El presente documento se firma en Madrid, a 28 de junio de 2024


ADOLFO SÁNCHEZ BURÓN
Director General