

ASPRONA



Plena
inclusión

Castilla
La Mancha

PLAN DE DIVERSIDAD LGTBI+ Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

2025 - 2028

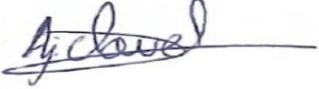
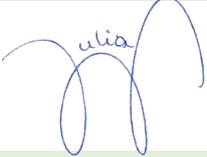


PLAN LGTBI+ Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El presente Plan LGTBI+ ha sido negociado y aceptado a partes iguales, de forma voluntaria, por todos los miembros que se mencionen a continuación. Entre ellos, se ha creado una **Comisión Negociadora** para el Plan de diversidad LGTBI+ y protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra este colectivo:

- Representación de los/as trabajadores:
 - o Antonio Clavel González (UGT)
 - o Pedro Antonio Jiménez Callado (CC.OO)
 - o Laura Zamora Rincón (CC.OO)
 - o Beatriz Gutiérrez Jiménez (UGT)
- Representación de la asociación:
 - o Julia Gómez García (Dirección)
 - o José María López Girón (Calidad y Prevención)
 - o Pedro Jesús Martínez Picazo (Recursos Humanos)
 - o Nicole Jacqueline Villagómez Calderón (Recursos Humanos)

FIRMAS:

	
Fdo: Antonio Clavel González	Fdo: Pedro Alejandro Jiménez Callado
	
Fdo: Laura Zamora Rincón	Fdo: Beatriz Gutiérrez Jiménez
	
Fdo: Julia Gómez García	Fdo: José María López Girón
	
Fdo: Pedro J. Martínez Picazo	Fdo: Nicole J. Villagómez Calderón

Contenido

PLAN DE DIVERSIDAD LGTBI+	3
1. PRESENTACIÓN	4
2. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	5
3. ACCESO AL EMPLEO	5
4. CLASIFICACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	6
5. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	7
6. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS	14
7. CALENDARIO DE ACTUACIONES	14
8. DIAGNÓSTICO	16
9. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	18
10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	19
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+.....	22
1. NORMATIVA DE APLICACIÓN Y MARCO LEGAL.....	23
2. INFRACCIONES Y SANCIONES PREVISTAS.....	24
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	28
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	29
5. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	30
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	30
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	31
7.1 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO	31
7.2 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE POR ACOSO AL COLECTIVO LGTBI+	34
7.3 SEGUIMIENTO Y RESOLUCIÓN	34
8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	35
ANEXO.....	36
MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN ASPRONA	36

PLAN DE DIVERSIDAD LGTBI+

1. PRESENTACIÓN

ASPRONA es una Asociación para la atención a Personas con discapacidad Intelectual o del desarrollo y sus familias de la provincia de Albacete. Se creó el 10 de octubre de 1962, cumple todas las normas que dice la ley y es una asociación sin ánimo de lucro. ASPRONA no es una asociación política, religiosa o sindical. Es una asociación democrática, donde se respetan a todas las personas. El 21 de julio del año 1967 el consejo de ministros la declaró de utilidad pública.

De igual manera, tiene políticas de igualdad y no discriminación de todas las personas y, en concreto, en el presente plan, nos dirigimos al colectivo LGTBI+. Con ello, se pretende manifestar tolerancia cero ante la violencia en contra de personas lesbianas, gais, transexuales, transgénero, intersexuales y de otras categorías de la diversidad sexual.

Además, ASPRONA ha desarrollado acciones y buenas prácticas en favor de la plantilla LGTBI+, como dar visibilidad de días señalados en redes y página web, participar en la manifestación del orgullo junto con las personas que atendemos y/o realización de una encuesta para conocer con más profundidad la situación actual de este colectivo en nuestra plantilla.

Entre los problemas que enfrentan el colectivo LGTBI+ actualmente en materia laboral se encuentra la discriminación en el empleo, ocultación de la orientación sexual, rechazo en procesos de selección, violencia verbal y acoso laboral, autoexclusión y pérdida de talentos, falta de apoyo en transiciones de género, desconocimiento y falta de comprensión, y/o impacto en la carrera profesional.

En ASPRONA queremos que nuestro entorno laboral, tanto físico como digital, sea un espacio seguro donde las personas puedan mostrarse como son en libertad y convivencia, basado en el respeto. El presente Plan se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la asociación.

2. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Para contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y al avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación de las medidas que integrarán el Plan LGTBI+.
- 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 de LGTBI+ en la asociación.
- 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 implantadas.
- Remisión del Plan LGTBI+ que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación, en caso de ser necesario.

3. ACCESO AL EMPLEO

Según la Ley 4/2023 en el *Artículo 14, a)* se indica *promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.*¹

Dentro del Protocolo LGTBI+ se han mencionado diversas características para impulsar la igualdad del colectivo entre todos/as los/as trabajadores. Por ello, se plantea implementar diversos factores que ayuden al acceso de empleo dentro de nuestra asociación.

¹ Referencia BOE:

<https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>

Entre ellos, sería formar al Departamento de Recursos Humanos en materia de diversidad LGTBI+, igualdad de oportunidades, sensibilización conductual y de género y cómo aplicar todos estos principios a los procesos selectivos.

Por otra parte, ASPRONA sigue una **baremación exhaustiva** con criterios claros y concretos para garantizar un proceso selectivo que priorice la formación e idoneidad de la persona, con independencia de su orientación sexual y expresión de género. Para tener en cuenta de forma homogénea, sin distinción, a todos/as los/as candidatos/as sin importar su género, lo único que tenemos en cuenta bajo una puntuación previa sería:

- Formación o cursos relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar.
- Máster o cursos de posgrado relacionados con las competencias que designe el puesto
- Prácticas pre-profesionales o voluntariado en ASPRONA
- Experiencia en puestos similares y/o mismo ámbito de actuación tanto dentro como fuera de ASPRONA.

Además, otro de los puntos que tenemos en cuenta para priorizar colectivos vulnerables dentro los procesos de selección de ASPRONA, es ante igualdad de puntuación previa a cada CV, dar como prioridad a:

- Diversidad de género en los procesos selectivos (deben participar hombres y mujeres en función de las candidaturas que se soliciten)
- Colectivos especialmente vulnerables (discapacidad, mujer como colectivo vulnerable, violencia de género...)

En este caso, en este Plan LGTBI+ implantaremos prestar especial atención al artículo de la Ley 4/2023, *b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI+.*²

4. CLASIFICACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

En relación con el punto anterior, el baremo tanto en promoción interna como externa dentro de ASPRONA tiene una baremación sobre la formación del candidato/a, no conlleva ningún tipo de discriminación directa o indirecta a las personas LGTBI+ puesto

² Referencia BOE:
<https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>

PLAN LGTBI+ Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

que no se requiere especificar ningún tipo de género, preferencia sexual y/o orientación. ASPRONA es independiente y transparente en este hecho.

Por otra parte, se mantienen elementos objetivos sobre cualificación y capacidad profesional dado que tras la baremación del candidato/a solo se tiene en consideración los elementos antes mencionados. Con ello se garantiza un desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones, partiendo todos desde una premisa objetiva en función de su CV.

Si en el proceso de selección hay prueba escrita, se realiza sin detallar el nombre de la persona en las respuestas para garantizar que se corrige sin ningún tipo de sesgo.

5. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

ASPRONA integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre derechos y diversidad de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, como, por ejemplo, la acción que se especifica a continuación:

ACCIÓN N. 01 ³	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Sensibilizar a RRHH, ROZ, CAZ, Comisión Negociadora, Dirección, Comunicación y Calidad sobre la diversidad LGTBI+	Realización de un curso de formación de 3 horas disponible durante 1 semana para su realización
Responsable de Ejecución	Departamento Recursos Humanos
Curso	Curso de Diversidad LGTBI+ en el Ámbito Laboral
Coste	239,58 €
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha del curso formativo. - Diplomas acreditativos de la formación. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo, categoría y/o puesto trabajo. - Cuestionario de satisfacción del curso formativo.

Esta formación irá dirigida a mandos intermedios, directores, departamento de Recursos Humanos, Calidad, Prevención, Comunicación, etc. Este curso servirá para dar conocimiento y difusión al protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y

³ <https://www.concilia2.es/formacion/curso-de-diversidad-lgtbi-en-el-ambito-laboral/>

características sexuales. Se fomentarán medidas que garanticen el lenguaje respetuoso con la diversidad.

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+, recoge las siguientes **definiciones**:

- *Orientación sexual*: Atracción, física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser:
 - o Heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de distinto sexo.
 - o Homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
 - 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.
- *Identidad sexual*: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- *Expresión de género*: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

A su vez, más detalladamente, el artículo 3 de la Ley 4/2023 establece las siguientes definiciones:

- Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- 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 esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. 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 esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 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.
- 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.
- 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, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

- **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.

Otra medida que fomente la sensibilización al colectivo LGTBI+ sería tener en cuenta según el Artículo 14, de la Ley 4/2023, c) *Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+ por parte de los agentes sociales.*⁴

ASPRONA se compromete a realizar la siguiente acción determinante para visibilizar en fechas señaladas al colectivo, fomentando la participación de socios/as, trabajadores/as, personas con discapacidad intelectual, entre otros, dentro de diversos actos conmemorativos, realización de actividades, etc.:

ACCIÓN N. 02

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Campañas de concienciación	Informar y sensibilizar a toda la plantilla y/o seguidores de ASPRONA sobre la diversidad LGTBI+ en días señalados a través de redes sociales y/o página web, como por ejemplo el día 28 junio (Día Internacional del Orgullo), 17 de mayo (Día
-----------------------------------	---

⁴ Referencia BOE:
<https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>

PLAN LGTBI+ Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

	Internacional contra la LGTBIfobia), San Valentín, entre otros.
Responsable de Ejecución	Departamento de Comunicación
Cronología de implantación	Fechas señaladas anualmente para el colectivo LGTBI+
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Nº publicaciones en redes sociales anualmente. - Alcance en redes sociales. - Nº difusiones a plantilla anualmente.

Un ejemplo sería el año 2024, cuando ASPRONA estuvo presente en la marcha del orgullo LGTBI+ para dar pie y apoyo al colectivo. En este caso vemos presente a diversos profesionales que asistieron junto a un grupo de personas con discapacidad intelectual a esta marcha:



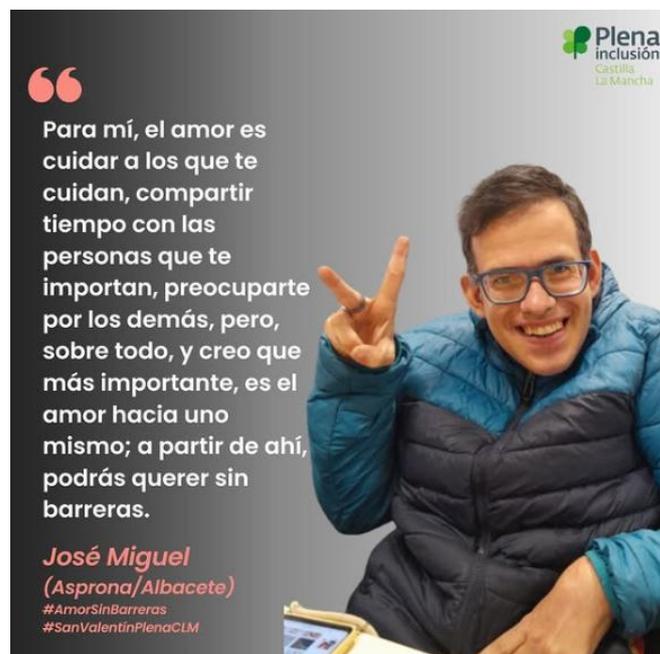
Colectivo de ASPRONA en la Marcha del Orgullo 2024⁵

⁵ Imágenes realizadas bajo previa autorización para su uso.



Colectivo de ASPRONA en la Marcha del Orgullo 2024⁶

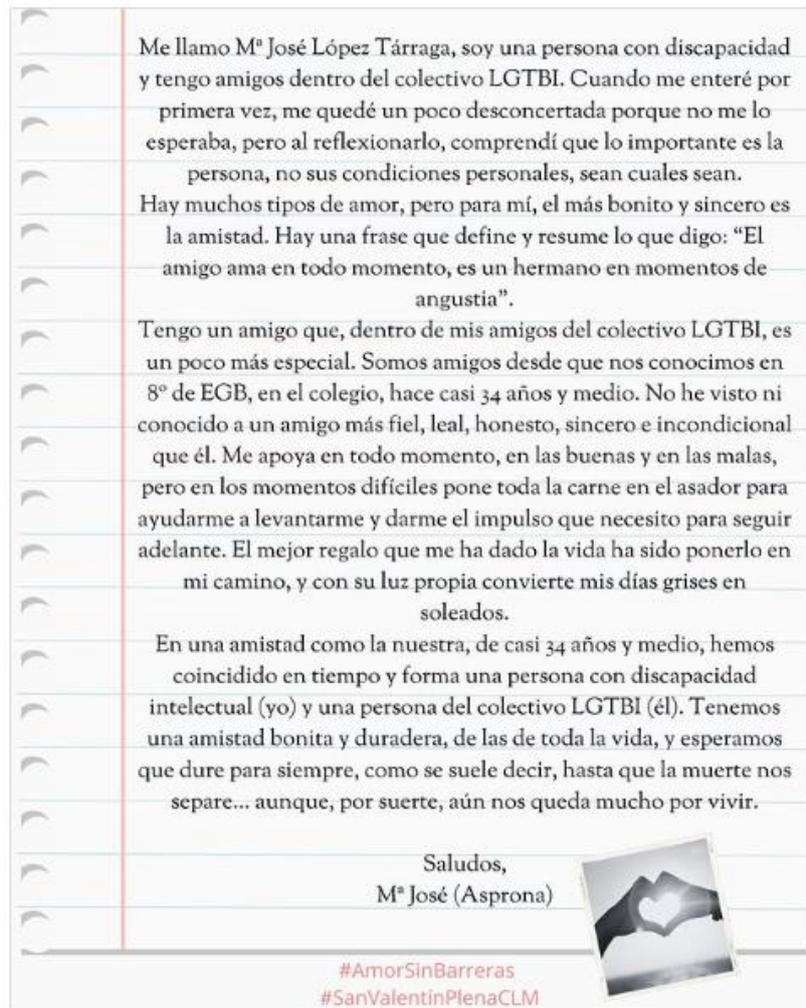
Otro ejemplo de campañas de concienciación con la libertad sexual, orientación, identidad de género y preferencia es que se han tenido en cuenta en fechas señaladas como San Valentín el logo #AmarSinBarreras donde José Miguel (persona con discapacidad intelectual de ASPRONA) habla sobre cómo ve el amor desde su perspectiva, con el lema:  “*Celebremos el amor en todas sus formas y colores, porque no entiende de diferencias*”



⁶ Imágenes realizadas bajo previa autorización para su uso.

Publicación Instagram de @aspronaalbacete (2025)⁷

O, por ejemplo, una carta escrita por otra de las personas con discapacidad intelectual con el lema *“Ni el amor ni la amistad tienen límites. El verdadero vínculo va más allá de cualquier barrera. ¡Nada define nuestras relaciones!”*



Publicación Instagram de @aspronaalbacete (2025)⁸

⁷ <https://www.instagram.com/aspronaalbacete/p/DGC6P4xgVtR/?hl=es>

⁸ https://www.instagram.com/aspronaalbacete/p/DGDFo9DNw_z/?hl=es

6. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Entre los objetivos que se implantan dentro del Plan se encuentra la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Por ejemplo, ASPRONA y sus nuevas incorporaciones a la plantilla pasan por un proceso selectivo previo (baremación de CV, pruebas escritas, y/o entrevistas) donde no se tiene en cuenta su género, preferencia sexual o cualquier tipo de discriminación.

Es por esto, que actualmente entre nuestros/as profesionales, se puede encontrar una gran heterogeneidad garantizando su protección contra cualquier tipo de comportamiento LGTBIfóbicos.

En concreto, para favorecer un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo, se ha tenido en cuenta varios puntos dirigidos hacia el colectivo LGTBI+, y hacia los derechos de las personas transgénero:

- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación de la asociación se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.
- Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir asistencia a consultas médicas dentro de las 20 horas anuales regidas por convenio como horas médicas.
Adicionalmente, dispondrán de 5 horas para aspectos médicos relacionados con su proceso de transición.
- La asociación realizará formaciones necesarias a los diferentes directivos, RRHH, Comisión Negociadora, ROZ, CAZ, Comunicación o Calidad para poder comprender y respetar la situación de este colectivo, incluyéndolo como plan de formación.

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En referencia a todas las actuaciones que hemos mencionado anteriormente, se va a realizar un calendario de actuaciones las cuales reflejan cómo vamos a ir implementando cada medida o principio de este Plan LGTBI+.

PLAN LGTBI+ Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Para la realización del mismo se ha tenido en cuenta formaciones como plan estratégico para aumentar la sensibilización y fomentar la diversidad de la comunidad. Además, hemos tenido en cuenta las diversas campañas que hemos mencionado anteriormente durante el Plan. Por otra parte, cabe mencionar que todo el Protocolo y Plan LGTBI+ que se menciona durante este documento tendrá una vigencia desde el 2025 al 2028.

Acciones	2025		2026		2027		2028	
	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre
Formar a RRHH, Comisión Negociadora, Dirección y Calidad sobre la diversidad LGTBI+								
Formar internamente a ROZ, CAZ y Directores/as								
Difusión del Protocolo y Plan LGTBI+								Revisión Protocolo
Revisión de las políticas internas para que incluyan a las personas LGTBI+	MEDIDA PERMANENTE							
Campañas en redes sociales efemérides del colectivo LGTBI+	MEDIDA PERMANENTE							
Difusión del compromiso formal de este Plan para empleados/as nuevo ingreso y actuales	MEDIDA PERMANENTE							
Medidas de actuación y régimen disciplinario frente al acoso al colectivo LGTBI+	MEDIDA PERMANENTE							
Realización de Encuesta de Situación Colectivo LGTBI+								Nueva encuesta para saber situación LGTBI+
Medidas implantadas en Áreas de RRHH y Asociación para Personas Trans	MEDIDA PERMANENTE							

Calendario de Actuaciones Plan LGTBI+ (2025)

8. DIAGNÓSTICO

Para tener en cuenta la opinión directa de los/as empleados/as de ASPRONA, se ha realizado una encuesta como medida de acción para promover la sensibilización y visibilidad al colectivo LGTBI+. Se ha dirigido a la totalidad de la plantilla (407 empleados/as) y han respondido 149 personas.

Las preguntas que se han planteado son las siguientes, las cuales, han servido como diagnóstico para crear un entorno laboral diverso y seguro tras conocer el estado actual de la asociación:

PARTE COMÚN:

1. ¿Qué edad tienes?
2. ¿Cuál es el género que mejor te representa?
3. ¿Cuál es tu máximo nivel de estudios alcanzado?
4. ¿Cómo crees que se trata a las personas LGTBI+ en ASPRONA?
5. ¿Has escuchado alguna vez bromas o comentarios negativos sobre personas LGTBI+?
6. ¿Crees que en ASPRONA se toman medidas disciplinarias ante bromas o comentarios negativos en público hacia la diversidad LGTBI+ (sanciones, avisos o amonestaciones)?
7. ¿Crees que en ASPRONA se manifiesta algún tipo de discriminación contra colectivo LGTBIQ+? – Si se elige “Sí” se deja un apartado para justificar respuesta.
8. ¿ASPRONA lleva a cabo campañas o acciones a favor de la diversidad LGTBI+?
9. ¿Crees que en ASPRONA se manifiesta algún tipo de discriminación contra colectivo LGTBIQ+?
10. ¿Existe una persona o departamento con quien hablar en caso de discriminación o acoso dentro de la asociación?
11. ¿Crees que tu orientación sexual, tu identidad sexual, o tu expresión de género condiciona algún aspecto de tu relación laboral y/o acceso al empleo dentro o fuera de ASPRONA? – Si se elige “Sí” se deja un apartado para justificar respuesta.
12. ¿Crees que es necesario ocultar la identidad y orientación sexual en ASPRONA por miedo a tener represalias laborales? – Si se elige “Sí” se deja un apartado para justificar respuesta.
13. ¿Pertenece al colectivo LGTBI+?

PLAN LGTBI+ Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

14. Valora de 1 a 5 esta encuesta, ¿crees que ayuda a incentivar y motivar la inclusión del colectivo LGTBI+ en ASPRONA?
15. ¿Quieres contarnos algo más que nos ayude en la elaboración de nuestro Plan LGTBI+?

PARTE ESPECÍFICA:

Si anteriormente se ha seleccionado, "Sí" en la pregunta 13 que trata sobre si perteneces al Colectivo LGTBI+, se preguntan las siguientes cuestiones:

- Si respondiste "SI" a la anterior, ¿Cuál es la orientación sexual que mejor te representa o te sientes más identificado/a?
- ¿Te sientes cómodo/a hablando de tu vida personal, incluyendo tus relaciones amorosas con tus compañeros/as?
- ¿En tu vida personal se sabe que perteneces a la comunidad LGTBI+?
- ¿En mi trabajo actual saben que soy LGTBI+?
- ¿Me siento aceptado/a por mis compañeros?
- ¿Me siento aceptado/a por mis superiores?
- En algún momento de tu vida te has sentido discriminado/a, te han molestado o te has sentido inferior por alguna de las siguientes causas en ASPRONA?
- Me siento cómodo/a hablando de mi identidad, antecedentes y experiencias personales en el trabajo.
- Me siento seguro/a al informar sobre problemas de discriminación en ASPRONA.

Los principales resultados han sido:

- El 80% de las personas piensan que no se manifiesta ningún tipo de discriminación con el colectivo LGTBI+. El 19% no lo sabe, y el 1% afirma que sí existe discriminación.
- El 39% de las personas piensan que en ASPRONA se llevan a cabo campañas o acciones de sensibilización, un 45% lo desconoce y el 16% lo niega.
- El 55% de las personas desconocen si existen políticas adecuadas para proteger al colectivo en caso de discriminación. El 10% niega que existan, frente al 35% que afirma la existencia de estas políticas.
- El 89% de las personas creen que su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género no condiciona su relación laboral dentro o fuera de ASPRONA. El 8% piensa que sí lo condiciona y el 3% lo desconoce.

- El 90% de las personas creen que no es necesario ocultar su identidad y orientación sexual en ASPRONA por miedo a represalias. El 9% lo desconoce y el 1% cree que sí es necesario ocultarlo.
- De las 149 personas que han respondido el cuestionario, 10 (6,7%) pertenecen al colectivo, 3 (2%) no lo saben o no quieren contestarlo, y 136 (91,30%) no pertenecen.
- De las personas que pertenecen al colectivo, 1 (7,7%) se ha sentido discriminada o inferior en ASPRONA por tener comportamientos no propios de su género, y 2 (15,4%) personas por su orientación sexual. El resto (76,90%) afirman no haber sentido ningún tipo de discriminación.
- De las personas que pertenecen al colectivo, el 50% se sienten seguras al informar sobre problemas de discriminación en ASPRONA, el 40% no tienen una opinión clara y el 10% no se siente segura.

9. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Entre los permisos y beneficios sociales que tiene ASPRONA, tienen acceso todos/as los empleados/as, sin atender ningún tipo de discriminación según orientación e identidad sexual o expresión de género.

Previamente se tiene que tener en cuenta que se deben cumplir los criterios de cada permiso según dictamine el convenio. Por ejemplo, dentro del capítulo V del XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, se plantean todos los tipos de permiso (retribuido y no retribuido) y excedencias a las que tienen acceso la plantilla.

No obstante, por cada permiso, se establece con carácter general y para todas las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, la designación y aprobación de cada permiso si se cumple con los requisitos.

Las mejoras de convenio están plasmadas por escrito y difundidas a la totalidad de la plantilla, por lo que al tener establecidos los criterios, se garantiza la no existencia de ningún tipo de discriminación.

10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Tal y como se ha mencionado anteriormente, dentro de la ley 4/2023, existen diversas infracciones leves, graves o muy graves que se deben tener en cuenta en este Plan LGTBI+.

No obstante, en ASPRONA tenemos un “Régimen disciplinario” estipulado para este tipo de situaciones. Este se configura como la norma fundamental de la organización en materia disciplinaria y de ordenación de faltas y sanciones. Esta norma ha sido aprobada en consonancia con Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio Colectivo aplicable.

La asociación tiene la misión de garantizar que todas las personas profesionales cumplan de manera estricta la legalidad vigente, el Código Ético y la normativa interna, manteniendo los máximos niveles de ética, integridad y cumplimiento normativo por parte de todas las personas.

Para llevar a cabo esa misión, la asociación reconoce la necesidad de establecer un sistema disciplinario efectivo y equitativo. Este régimen disciplinario es una herramienta esencial para garantizar la cohesión, la ética y la responsabilidad dentro de nuestra organización.

El régimen disciplinario tiene como finalidad principal promover un ambiente de trabajo y colaboración en el que se fomenten los valores éticos, el respeto mutuo y la responsabilidad. Buscamos asegurar que todas las personas trabajadoras, colaboradores/as y demás partes relacionadas se adhieran a las normas, reglas y regulaciones que rigen las actividades de la asociación y que, en caso de incumplimiento, se tomen medidas justas y proporcionadas.

Régimen sancionador

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general, en el Convenio colectivo de aplicación correspondiente y en el Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, estas sanciones serán siempre aplicadas y graduadas atendiendo a la gravedad de los hechos, su naturaleza, el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta, la reiteración o reincidencia en los mismos, la repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la asociación, así como a las circunstancias personales de la persona infractora.

Faltas

De acuerdo con el convenio colectivo aplicable en cada caso, las faltas se clasificarán en faltas leves, graves y muy graves. A continuación, se exponen diferentes conductas para los tres tipos de faltas en materia de Cumplimiento Normativo:

Faltas leves

A los efectos que aquí nos interesan, sin perjuicio de las conductas descritas en el convenio de aplicación, se consideran faltas leves:

- Las faltas de asistencia a los cursos o cualesquiera otras actividades o medios de formación en materia de compliance penal, salvo causa justificada.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de las actividades.

Faltas graves

A los efectos que aquí nos interesan, sin perjuicio de las conductas descritas en el convenio de aplicación, se consideran faltas graves:

- La no aplicación en sus actividades del “CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA”, así como las demás políticas, protocolos y procedimientos establecidos.
- La obstrucción a las labores de vigilancia y control del “*Compliance officer*” o de las personas que estén determinadas para ayudar al mismo en sus actuaciones.
- La realización de 5 o más faltas leves.

Faltas muy graves

A los efectos que aquí nos interesan, sin perjuicio de las conductas descritas en el convenio de aplicación, se consideran faltas muy graves:

- La no aplicación en sus actividades del “CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA”, así como las demás políticas, protocolos y procedimientos establecidos, cuando suponga un riesgo de comisión de delito.
- La obstrucción a las labores de vigilancia y control del “*Compliance officer*” o de las personas que estén determinadas para ayudar al mismo en sus actuaciones.
- La realización de 2 o más faltas graves.

Sanciones

Según el convenio colectivo de aplicación, las sanciones se pueden aplicar conforme a la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas:

Sanciones para faltas leves

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo, según aplique el convenio correspondiente.

Sanciones para faltas graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo, según aplique el convenio correspondiente.
- b) Inhabilitación para el ascenso a categoría superior, según aplique el convenio correspondiente.
- c) Pérdida temporal de la categoría, según aplique el convenio correspondiente.

Sanciones para faltas muy graves

- a) Suspensión de empleo y sueldo, según aplique el convenio correspondiente.
- b) Pérdida temporal de la categoría, según aplique el convenio correspondiente.
- c) Inhabilitación para ascender a otra categoría superior, según aplique el convenio correspondiente.
- d) Inhabilitación para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios, según aplique el convenio correspondiente.
- e) Despido.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

1. NORMATIVA DE APLICACIÓN Y MARCO LEGAL

Dentro del aparato normativo en materia de prevención de situaciones discriminatorias y promoción de la sensibilización en igualdad cabe destacar una evolución positiva a lo largo de los años.

Este Plan LGTBI+ es de extrema necesidad según el artículo 15.1 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+, establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

- La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

“Los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14).

“Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra” (art. 15).

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (art.18.1).

“Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1).

- La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, tiene por objeto *la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales (véase art.*

1.1), así como en base a lo anterior, se establece como finalidad la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual (véase art. 1.2.).

- 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+**, *“las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras”.*

A su vez, se estipula en dicha sección (véase sección tercera, *artículo 15*), lo siguiente:

1. 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.

2. INFRACCIONES Y SANCIONES PREVISTAS

Resultando, las **infracciones** estipuladas en caso de contravenir los principios de esta ley, así como sus **sanciones** previstas, las siguientes:

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 contra condicionamiento, 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.
- 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.

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.

Asimismo, como parte del régimen de sanciones, se incluye (*véase artículo 82*) la **prohibición de ayudas a asociaciones que cometan, incite o promocionen actos discriminatorios o de violencia contra las personas LGTBI+**, estableciéndose que:

“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 promocióne LGTBIfobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión”.

- Por último, en base a la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**, se contempla como parte de su objeto jurídico la *garantía y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respeto hacia la igual dignidad de las personas* en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. Por lo que, a tales efectos, se regulan los *derechos y obligaciones* de las personas,

físicas o jurídicas, públicas o privadas, estableciendo principios de actuación de los poderes públicos y previendo medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral:

- Según 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 (TRLISOS)**:

El *artículo 8* contempla como **infracciones muy graves**:

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual 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/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* sanciona las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

- Por su parte, 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 (TRET)** prevé, en su *artículo 54*, el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ASPRONA es una asociación que considera que el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima.

PLAN LGTBI+ Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Con el fin de garantizar un entorno laboral lleno de respeto con los derechos que hemos mencionado anteriormente, la asociación y la representación legal de los/as trabajadores/as de ASPRONA se comprometen a tratar con la máxima diligencia cada situación de acoso que pudiera tener lugar, en este caso, ASPRONA hará uso de sus plenos poderes directivos y disciplinarios.

Por tanto, ASPRONA como asociación se compromete a los siguientes principios:

1. Promover un entorno seguro y corregir posibles actos irrespetuosos, promoviendo el respeto y protección de la intimidad y la dignidad.
2. Incorporar en el área de Recursos Humanos, Dirección, ROZ, CAZ, Comisión Negociadora, Comunicación y Calidad actuaciones preventivas de control, formación y que eviten conductas de acoso que aboguen por la agilidad, diligencia y rapidez.
3. Confidencialidad de todos los hechos que exprese el/la trabajador/a sobre medidas de prevención del acoso.
4. Prohibición de cualquier conducta, manifestación o insinuación que sean contrarias a los principios de este Plan.
5. Protección y restitución de las víctimas.
6. Promover la sensibilización y de protección integral contra violencias sexuales a todo el personal.
7. Visibilización del colectivo LGTBI+ y realización de campañas públicas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente “*Protocolo de actuación*” resultará de obligado cumplimiento y de aplicación directa a:

- Las personas que conforman los Órganos de gobierno y representación.
- Las personas que integran los órganos complementarios.
- Las personas miembros del equipo directivo.
- Las personas miembros del equipo técnico.
- El equipo humano, considerado en su globalidad, lo que incluye al personal contratado, en prácticas y a cualquier persona que actúe en nombre de la asociación con independencia de: su ubicación geográfica, las funciones y tareas realizadas y su posición jerárquica o rol ostentado dentro de la asociación.

Estos grupos están sometidos al cumplimiento del presente Código, el cual deben conocer y aplicar en el desempeño de sus funciones dentro de la asociación, de forma

que, cualquier incumplimiento de éste, generará las responsabilidades que igualmente se establezcan.

De este modo, los/as profesionales de la asociación deberán manifestar su compromiso con el cumplimiento de los valores fundamentales, los principios rectores y las normas de conducta de nuestro Protocolo.

5. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Tanto el Plan como el Protocolo se publicarán en la página web de ASPRONA y se colgará en los tablones de los centros, además de enviarse a todos/as los/as profesionales para su conocimiento, pudiendo estar a disposición de la totalidad de la plantilla en cualquier momento.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para los/as profesionales de nueva incorporación, la presente norma se comunicará y difundirá con carácter anual a los/as profesionales de la asociación, mediante su distribución digital o física.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la asociación, incluyendo las conductas en el ámbito digital.

Las **acciones formativas y/o de sensibilización** en esta materia se dirigirán a los/as profesionales y especialmente a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

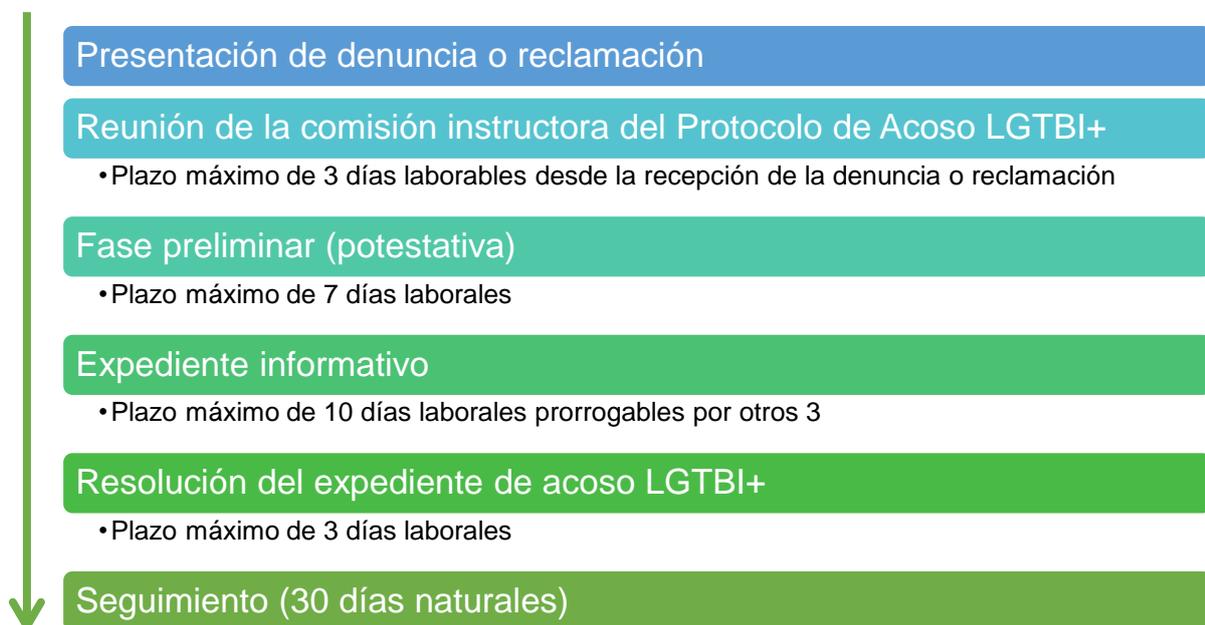
Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente peligrosas se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda los/as profesionales de la asociación. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación.
2. La representación de los/as trabajadores debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

3. Promover un entorno lleno de respeto en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
4. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



7.1 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

- 1) La asociación designa a JOSÉ MARÍA LÓPEZ GIRÓN, responsable de Calidad y Prevención de Riesgos Laborales, como persona instructora para que tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso al colectivo LGTBI+, o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la asociación de esa designación y se expresará

de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas denuncias o reclamaciones.

- 2) La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación. La denuncia puede ser presentada a través de alguna de las siguientes vías: Canal Ético, correo electrónico o correo postal.
- 3) Canal Ético (puede identificarse o ser anónima). Este tipo de canal se encuentra dentro de la página web de ASPRONA, la cual tienen acceso todo el personal que se precie, <https://asprona.org/canal-etico/> Este tipo de denuncia llegará a manos del personal encargado para su gestión.
- 4) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es josemarialopez@asprona.org. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- 5) Las denuncias o reclamaciones igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A estos efectos, los sobres se pueden enviar por valija o correo ordinario a la atención de JOSÉ MARÍA LÓPEZ GIRÓN a la dirección calle Pedro Coca, 21, 02004, Albacete.
- 6) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
- 7) Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
- 8) La persona instructora de la denuncia o reclamación JOSÉ MARÍA LÓPEZ GIRÓN intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso

concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la asociación para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

- 9) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.
- 10) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- 11) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la asociación adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ASPRONA separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima. En ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la asociación.
- 12) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la persona instructora instará a la asociación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de conducta contraria a la libertad sexual, orientación, identidad sexual y la integridad moral, la persona instructora hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo conductas que vulneren los principios de este Plan, en cualquiera de estas manifestaciones, o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a la dirección de ASPRONA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

- 13) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

7.2 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE POR ACOSO AL COLECTIVO LGTBI+

La dirección de ASPRONA una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

7.3 SEGUIMIENTO Y RESOLUCIÓN

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia o reclamación JOSÉ MARÍA LÓPEZ GIRÓN, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las

medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la asociación con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la asociación hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a todos/as los/as trabajadores/as de la asociación a través del correo electrónico y/o tablón de anuncios de cada centro. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente a cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual, orientación, identificación de género e integridad moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la asociación por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXO

MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN ASPRONA

1. Persona que informa de los hechos:

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

3. Datos de la persona agresora

Nombre:

Apellidos:

Grupo/Categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

4. Descripción de los hechos
5. Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

6. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

7. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en ASPRONA.