

**Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, conforme al Real Decreto 1026/2024 de 8 de Octubre en**

inama

## Tabla de contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUCCION</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. MARCO NORMATIVO</b>   | <b>3</b>  |
| <b>3. CONTEXTO GRUPO INAMA</b>  | <b>4</b>  |
| <b>4. COMPROMISO</b>  | <b>6</b>  |
| <b>5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA</b>                                 | <b>11</b> |
| <b>6. OBJETIVOS</b>   | <b>11</b> |
| <b>7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS</b>                                 | <b>12</b> |
| <b>8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b>                                   | <b>14</b> |
| <b>9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS.</b> | <b>14</b> |
| <b>10. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>                            | <b>15</b> |
| <b>Anexo 1. Fichas medidas</b>  | <b>16</b> |
| <b>Anexo 2. Protocolo</b>   | <b>19</b> |
| <b>Anexo 3. Régimen sancionador</b>                                       | <b>42</b> |
| <b>Anexo 4. Glosario</b>  | <b>43</b> |

## 1. INTRODUCCION

En GRUPO INAMA, estamos comprometidos con la sociedad, por ellos situamos la promoción de la diversidad, así como la no discriminación hacia la misma como uno de los pilares de nuestra misión y visión empresarial.

Consideramos que la diversidad en el entorno empresarial, así como en la sociedad son una auténtica ventaja competitiva tanto en la empresa como en la relación de esta con la sociedad. Apostamos por una plantilla diversa, libre de crear, opinar, innovar, ... pues además de ayudar a crecer como sociedad, como empresa también se traduce en una mayor productividad, un sentido de pertenencia más arraigado por parte de la plantilla y un compromiso más profundo con los objetivos empresariales, y por ende se crea un contexto más saludable en el que desarrollarnos.

En GRUPO INAMA no podemos pasar por alto que, en última instancia, estamos tratando una cuestión de derechos humanos. La discriminación por motivos de sexo, raza, religión, orientación sexual o género no tienen cabida en nuestra organización, por lo que consideramos necesario llevar a cabo la implantación de medidas para prevenirla.

## 2. MARCO NORMATIVO

La diversidad se desglosa en dos categorías: la visible, que abarca aspectos como la raza, etnia, sexo o discapacidad; y la invisible, vinculada a la religión, ideología, orientación sexual o género. Concretamente en este proyecto nos centramos en la lucha de la no discriminación hacia el colectivo LGTBI, la cual, al ser invisible, a menudo queda relegada a un segundo plano, sin recibir la atención necesaria ni desde las instituciones ni desde las empresas.

Desde una perspectiva psicológica, la población LGBTI se considera altamente resiliente, con la capacidad de enfrentar adversidades y transformarse positivamente por ellas. Aunque se han logrado avances en términos de visibilización y derechos, aún queda un extenso camino hacia la igualdad plena.

Las medidas de no discriminación hacia el colectivo buscan avanzar en estos derechos, y por ello la participación activa de las empresas se revela como un componente esencial para dicho avance.

Para impulsar el desarrollo de políticas en derechos LGTBI, GRUPO INAMA ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- 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.

- 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 Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En este documento se recoge el conjunto de medidas negociadas contra la discriminación hacia el colectivo LGTBI conforme a la ley 4/2023 de 28 de febrero, sección 3ª, artículo 15 y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, el cual indica:

*“el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en 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.”*

Este informe trata de visualizar la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de derechos LGTBI, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro conjunto de medidas planificadas del colectivo LGTBI y propuestas de medidas, en consonancia con el contexto.

### **3. CONTEXTO GRUPO INAMA**

Grupo Inama con sede en Madrid, está compuesto por tres empresas. La gestión gerencial, coordinación y tareas administrativas se llevan a cabo desde las oficinas de cada empresa, mientras que las actividades operativas se desarrollan directamente en los centros de trabajo de los clientes, ubicados en distintas provincias, como se detalla a continuación. Los datos correspondientes a representación en cada una de ellas a fecha de 31/12/2024 son:

| Empresa   | Nº PERSONAS TRABAJADORAS   | CONVENIO DE APLICACIÓN   | PROVINCIAS CENTROS DE TRABAJO   |
|---|--|--|---|
| Integración de Actividades Medioambientales, S.L.                 | <b>651</b> (408 mujeres y 243 hombres)<br><b>Estructura sindical</b><br>4 hombres y 1 mujer. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• C. Limpieza hosp. Candelaria y tórax - 38002262011992</li> <li>• Inst.deportivas y gimnasios Estatal- 99015105012005</li> <li>• Jardinería Nacional - 99100225012019</li> <li>• L. Asturias- 33000735011979</li> <li>• L. Las Palmas- 35001105011981</li> <li>• L.A Coruña- 15000945011981</li> <li>• L.Alicante - 03000145011982</li> <li>• L.Centro Especial Empleo- 99000985011981</li> <li>• L.Lugo- 27000335011981</li> <li>• L.Madrid- 28002585011981</li> <li>• L.Ourense- 32000225011981</li> <li>• L.Pontevedra- 36000895011981</li> <li>• L.Valencia- 46001595011981</li> <li>• L.Valladolid- 47000275011982</li> <li>• Limpieza Tenerife - 38001035011979</li> <li>• Serv. Att. personas dependientes Estatal- 99010825011997</li> <li>• Siderometalúrgica Las Palmas- 35001005011981</li> <li>• Siderometalúrgica Valladolid- 47000455011981</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coruña</li> <li>• Alicante</li> <li>• Asturias</li> <li>• Las Palmas</li> <li>• Lugo</li> <li>• Madrid</li> <li>• Ourense</li> <li>• Pontevedra</li> <li>• Tenerife</li> <li>• Valencia</li> <li>• Valladolid</li> </ul> |
| Integración de Actividades Medioambientales Levante, S.L.         | <b>76</b> (45 mujeres y 31 hombres)<br><b>Sin estructura sindical</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpieza Alicante - 03000145011982</li> <li>• Limpieza Baleares - 07000535011982</li> <li>• Limpieza Valencia - 46001595011981</li> <li>• CEE (a nivel estatal)- 99000985011981</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alicante</li> <li>• Baleares</li> <li>• Barcelona</li> <li>• Valencia</li> </ul>   |
| Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L. | <b>18</b> (13 mujeres y 5 hombres)<br><b>Sin estructura sindical</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpieza Valladolid - 47000275011982</li> <li>• CEE (a nivel estatal)- 99000985011981</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valladolid</li> </ul>  |

#### 4. COMPROMISO

En la última década, las empresas han tomado mayor conciencia sobre la importancia de asumir responsabilidades sociales, y esta preocupación abarca más allá de las cuestiones relacionadas con la actividad económica y las operaciones comerciales. La mejora en la relación con los públicos internos, el entorno cercano y la sociedad en su conjunto se ha convertido en una prioridad fundamental para transformar la empresa en una organización competitiva y comprometida en proporciones equitativas.

El activo más valioso de una empresa es su capital humano. Las personas que forman parte de una organización constituyen la base de su ventaja competitiva. Dada la realidad social en constante evolución, las plantillas son cada vez más diversas y plurales. Contrario a ser un desafío complejo, la gestión efectiva y competitiva de la diversidad se presenta como una oportunidad para cualquier empresa. En primer lugar, implica destacar elementos como la igualdad de oportunidades, el respeto por la diferencia y la firme oposición a cualquier forma de discriminación.

Además, constituye un enfoque innovador frente a una realidad en constante cambio, que exige a las empresas ser capaces de adaptarse a nuevas necesidades y atraer al talento más capacitado para hacer frente a estos desafíos. La diversidad, entendida en su amplitud y transversalidad, abarca diferencias culturales, étnicas, de capacidades, y de orientación sexual y de género, entre otras. Es esencial que las empresas aborden la diversidad de manera global, asegurando la igualdad de trato y oportunidades para toda la plantilla. Sin embargo, también es crucial abordar cada diversidad de manera específica, ya que cada una presenta connotaciones diferentes y requiere acciones distintas para garantizar que el principio del respeto se cumpla de manera efectiva. Este enfoque integral no solo enriquece la cultura empresarial, sino que también fortalece la posición competitiva y el compromiso social de la organización.

Por lo tanto, en GRUPO INAMA, afrontamos la implantación del conjunto de medidas planificadas LGTBI como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de género, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

***Compromiso promoción de la negociación del conjunto de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.***

---

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas:

***Integración de Actividades Medioambientales, S.L., N.I.F B47721840, los CNAES de las actividades principales son:***

*CNAE 8121. Limpieza general de edificios*

*CNAE 8110. Mantenimiento General de edificios.*

*CNAE 4322 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado*

*CNAE 8899. Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.,*

*CNAE 8299. Servicios auxiliares*

*CNAE 8130. Actividades de jardinería,*

*CNAE 8731. Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores*

*CNAE 8812. Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad*

*CNAE 3821 Tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos*

y domicilio social San Romualdo 26 5º oficina 1 izquierda, 28037, Madrid,

***Integración de Actividades Medioambientales Levante, S.L., N.I.F. B10741346, los CNAES de las actividades principales son:***

*CNAE 8121. Limpieza general de edificios*

*CNAE 8110. Servicios integrales a edificios e instalaciones.*

*CNAE 8299. Servicios auxiliares*

*CNAE 8130. Actividades de jardinería,*

*CNAE 8899. Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.,*

*CNAE 8731. Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores*

y domicilio social San Romualdo 26 5º C, 28037, Madrid,

***Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L. N.I.F. B10740132, los CNAES de las actividades principales son:***

*CNAE 8121. Limpieza general de edificios*

*CNAE 8110. Servicios integrales a edificios e instalaciones.*

*CNAE 8299. Servicios auxiliares*

*CNAE 8130. Actividades de jardinería,*

*CNAE 8899. Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.,*

*CNAE 8731. Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores*

y domicilio social San Romualdo 26 5º C, 28037, Madrid,

Convenio Colectivo aplicable:

| <b>Empresa</b>  | <b>CONVENIO DE APLICACIÓN</b>  |
|---|--|
| Integración de Actividades Medioambientales, S.L.                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• C. Limpieza hosp. Candelaria y tórax - 38002262011992</li> <li>• Inst.deportivas y gimnasios Estatal- 99015105012005</li> <li>• Jardinería Nacional - 99100225012019</li> <li>• L. Asturias- 33000735011979</li> <li>• L. Las Palmas- 35001105011981</li> <li>• L.A Coruña- 15000945011981</li> <li>• L.Alicante - 03000145011982</li> <li>• L.Centro Especial Empleo- 99000985011981</li> <li>• L.Lugo- 27000335011981</li> <li>• L.Madrid- 28002585011981</li> <li>• L.Ourense- 32000225011981</li> <li>• L.Pontevedra- 36000895011981</li> <li>• L.Valencia- 46001595011981</li> <li>• L.Valladolid- 47000275011982</li> <li>• Limpieza Tenerife - 38001035011979</li> <li>• Serv. Att. personas dependientes Estatal- 99010825011997</li> <li>• Siderometalúrgica Las Palmas- 35001005011981</li> <li>• Siderometalúrgica Valladolid- 47000455011981</li> </ul> |
| Integración de Actividades Medioambientales Levante, S.L.         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpieza Alicante - 03000145011982</li> <li>• Limpieza Baleares - 07000535011982</li> <li>• Limpieza Valencia - 46001595011981</li> <li>• CEE (a nivel estatal)- 99000985011981</li> </ul>  |
| Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpieza Valladolid - 47000275011982</li> <li>• CEE (a nivel estatal)- 99000985011981</li> </ul>  |

promueve la negociación de su plan de gestión de la Diversidad y análisis previo y expone:

1º Que las personas abajo firmantes, ostentan legitimación por parte de las tres empresas arriba mencionadas para negociar el plan de gestión de la diversidad y su análisis.

2º Que el ámbito de negociación del plan de gestión de la diversidad y su análisis previo es la empresa, que cuenta con centro/s de trabajo propios y de clientes, sito/s en

### Integración de Actividades Medioambientales, S.L

| PROVINCIAS          | M          | H          | TOTAL      |
|---------------------|------------|------------|------------|
| · CORUÑA            | 18         | 5          | 23         |
| · ALICANTE          | 0          | 1          | 1          |
| · ASTURIAS          | 57         | 18         | 77         |
| · LAS PALMAS        | 83         | 71         | 158        |
| · LUGO              | 8          | 3          | 11         |
| · MADRID            | 59         | 62         | 122        |
| · OURENSE           | 2          | 0          | 2          |
| · PONTEVEDRA        | 16         | 26         | 43         |
| · TENERIFE          | 163        | 51         | 215        |
| · VALENCIA          | 2          | 1          | 3          |
| · VALLADOLID        | 0          | 5          | 5          |
| <b>TOTAL</b>        | <b>408</b> | <b>243</b> | <b>651</b> |
| Estructura Sindical | 1          | 4          | 5          |

### Integración de Actividades Medioambientales Levante, S.L.

| PROVINCIAS          | M         | H         | TOTAL     |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| · Alicante          | 6         | 2         | 8         |
| · Baleares          | 31        | 26        | 57        |
| · Valencia          | 7         | 3         | 10        |
| · Barcelona         | 1         | 0         | 1         |
| <b>TOTAL</b>        | <b>45</b> | <b>31</b> | <b>76</b> |
| Estructura Sindical | 0         | 0         | 0         |

### Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L.

| PROVINCIAS CENTROS DE TRABAJO | M         | H        | TOTAL     |
|-------------------------------|-----------|----------|-----------|
| · Valladolid                  | 13        | 5        | 18        |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>13</b> | <b>5</b> | <b>18</b> |
| Estructura Sindical           | 0         | 0        | 0         |

3º Que las materias objeto de negociación serán las recogidas en el Anexo I del RD 1026/2024.

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo

- Clasificación y promoción profesional
- Formación, sensibilización y lenguaje
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- Permisos y beneficios sociales
- Régimen disciplinario

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones San Romualdo 26 5º oficina 1 izquierda, 28037, Madrid, y como persona de contacto a José Antonio Rodríguez Jiménez, [jose.rodriguez@grupoinama.com](mailto:jose.rodriguez@grupoinama.com).

5º La organización se compromete a cumplir con el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, manifiesta que el acceso a la representación legal del personal o, en su defecto, de los/as propios/as trabajadores/as, a información sobre el contenido del conjunto de medidas planificadas y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el principio de transparencia.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Integración de Actividades Medioambientales Levante, S.L.,

Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L

**Carlos Gutiérrez Perez de Lis DNI 09339371Z**

Integración de Actividades Medioambientales, S.L.,

**José Antonio Rodríguez Jiménez DNI 51080974K**

representante legal de la empresa a efectos de negociación.

## 5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente conjunto de objetivos y medidas se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, teniendo ámbito de aplicación estatal.

La empresa dará a conocer las acciones realizadas a proveedores, clientes, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la entidad.

Con respecto al alcance temporal, este Plan tendrá vigencia hasta que los diversos convenios colectivos de aplicación determinen las medidas a seguir.

## 6. OBJETIVOS

El objetivo principal de GRUPO INAMA es conseguir la igualdad plena entre todas las personas que componen su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades para el colectivo LGTBI en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones para personas LGTBI.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón género.
- Facilitar el acceso de personas LGTBI a todas los grupos profesionales y niveles.
- Formar e informar en materia de derechos LGTBI a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo, teniendo en cuenta la diversidad en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de derechos LGTBI en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso a personas LGTBI.
- Ayudar a las personas trans en su transición.

## 7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS

Las áreas de intervención para la consecución de cada uno de los objetivos que se han aprobado son las siguientes:

| ÁREA DE ACTUACIÓN 1: CLAUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN |   |
|---|---|
| O.E.1.1.  |   |
| Nº  | ACCIONES  |
| 1.1.  | La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso. |
| ÁREA DE ACTUACIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO                                   |   |
| O.E.2.1.  |   |
| Nº  | ACCIONES  |
| 2.1.  | Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias, asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal   |
| ÁREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACION Y PROMOCION PROFESIONAL              |   |
| O.E.3.1.  |   |
| Nº  | ACCIONES  |
| 3.1.  | Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.  |
| ÁREA DE ACTUACIÓN 4: FORMACION SENSIBILIZACION Y LENGUAJE               |   |
| O.E.4.1.  |   |
| Nº  | ACCIONES  |

| 4.1.   | FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE. Difusión por parte de los responsables entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso.  |
|--|---|
| ÁREA DE ACTUACIÓN 5: ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS |   |
| O.E.5.1.   |   |
| Nº   | ACCIONES  |
| 5.1.   | Incluir en los calendarios sociales los días 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el día 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI+)   |
| 5.2.   | Los uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.  |
| 5.3.   | Código de vestimenta flexible: para que todo el personal laboral se sienta cómodo, sin distinción de identidad de género, se puede establecer un código de vestimenta flexible, que no obligue a los empleados/as a identificarse con un género específico (hombre o mujer), que se autorice la androginidad o la expresión de género fluido  |
| 5.4.   | Realizar un protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género o medidas específicas dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo.  |
| 5.5.   | Difusión a la plantilla del protocolo de frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno  |
| ÁREA DE ACTUACIÓN 6: PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES                    |   |
| O.E.6.1.   |   |
| Nº   | ACCIONES  |
| 6.1.   | La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.  |
| ÁREA DE ACTUACIÓN 7: REGIMEN DISCIPLINARIO                             |   |
| O.E.7.1.   |   |
| Nº   | ACCIONES  |
| 7.1.   | Régimen de faltas. La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave. |

## **8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Las medidas planificadas deberán revisarse siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de género o cuando determine la falta de adecuación del plan LGTBI a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento del plan LGTBI está legitimada para abordar la modificación con ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento del plan LGTBI en base al seguimiento realizado de las medidas del plan LGTBI podrán revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del conjunto de medidas planificadas como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá procederse a la revisión de las medidas planificadas, teniendo en cuenta, si existiera, la representación de la plantilla en dicho momento. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del plan, así como de sus medidas.

## **9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS.**

Las medidas planificadas deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **10. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.

## Anexo 1. Fichas medidas

| CLAUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN |   |  |                |                        |            |
|--|---|--|----------------|------------------------|------------|
| Nº MEDIDA  | MEDIDA  | INDICADORES  | RESPONSABLE    | PERSONAS DESTINATARIAS | CRONOGRAMA |
| 1.1.   | La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso. | Aplicación de la medida                                  | Dirección/RRHH | Toda la plantilla      | Permanente |
| ACCESO AL EMPLEO                                   |   |  |                |                        |            |
| Nº MEDIDA  | MEDIDA  | INDICADORES  | RESPONSABLE    | PERSONAS DESTINATARIAS | CRONOGRAMA |
| 2.1.   | Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias, asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal   | Procedimiento de preguntas realizadas en las entrevistas | Dirección/RRHH | Toda la plantilla      | Permanente |
| CLASIFICACION Y PROMOCION PROFESIONAL              |   |  |                |                        |            |
| Nº MEDIDA  | MEDIDA  | INDICADORES  | RESPONSABLE    | PERSONAS DESTINATARIAS | CRONOGRAMA |
| 3.1.   | Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico;  | Aplicación de la medida                                  | Dirección/RRHH | Toda la plantilla      | Permanente |

|  | religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.  |                                  |                    |                               |                   |
|--|--|----------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------|
| <b>FORMACION, SENSIBILIZACION Y LENGUAJE</b>             |  |                                  |                    |                               |                   |
| <b>Nº MEDIDA</b>   | <b>MEDIDA</b>  | <b>INDICADORES</b>               | <b>RESPONSABLE</b> | <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b> | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 4.1.   | FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE. Difusión por parte de los responsables entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso.   | Evidencias comunicación          | Dirección/RRHH     | Toda la plantilla             | 2026-2027         |
| <b>ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS</b> |  |                                  |                    |                               |                   |
| <b>Nº MEDIDA</b>   | <b>MEDIDA</b>  | <b>INDICADORES</b>               | <b>RESPONSABLE</b> | <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b> | <b>CRONOGRAMA</b> |
| 5.1.   | Incluir en los calendarios sociales los días 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el día 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI+)  | Calendario, comunicaciones       | Dirección/RRHH     | Toda la plantilla             | Permanente        |
| 5.2.   | Los uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.   | Uniformidad                      | Dirección/RRHH     | Toda la plantilla             | Permanente        |
| 5.3.   | Código de vestimenta flexible: para que todo el personal laboral se sienta cómodo, sin distinción de identidad de género, se puede establecer un código de vestimenta flexible, que no obligue a los empleados/as a identificarse con un género específico (hombre o mujer), que se autorice la androginidad o la expresión de género fluido | Código                           | Dirección/RRHH     | Toda la plantilla             | Permanente        |
| 5.4.   | Realizar un protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género   | Protocolo o inclusión de medidas | Dirección/RRHH     | Toda la plantilla             | 2025              |

|                                       |   |  |                    |                               |                                |
|---------------------------------------|---|--|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|
|                                       | o la expresión de género o medidas específicas dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo.   |  |                    |                               |                                |
| 5.5.                                  | Difusión a la plantilla del protocolo de frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno  | Canales de difusión utilizados.<br>Comunicaciones realizadas | Dirección/RRHH     | Toda la plantilla             | Tras realización del protocolo |
| <b>PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES</b> |   |  |                    |                               |                                |
| <b>Nº MEDIDA</b>                      | <b>MEDIDA</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>RESPONSABLE</b> | <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b> | <b>CRONOGRAMA</b>              |
| 6.1.                                  | La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.  | Aplicación de la medida                                      | Dirección/RRHH     | Toda la plantilla             | Permanente                     |
| <b>REGIMEN DISCIPLINARIO</b>          |   |  |                    |                               |                                |
| <b>Nº MEDIDA</b>                      | <b>MEDIDA</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>RESPONSABLE</b> | <b>PERSONAS DESTINATARIAS</b> | <b>CRONOGRAMA</b>              |
| 7.1.                                  | Régimen de faltas. La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave. | Régimen da faltas; indicadores de registro.                  | Dirección/RRHH     | Toda la plantilla             | 2025                           |

## **Anexo 2. Protocolo**

# **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

**Integración de Actividades Medioambientales, S.L.**

**Integración de Actividades Medioambientales Levante, S.L.**

**Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L**



## 1. Introducción

El objetivo del presente documento es dar cumplimiento a 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 lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, 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.”

Al citado artículo se le da desarrollo normativo en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre determinando el contenido mínimo del presente protocolo en el Anexo II. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Conforme a ello en **GRUPO INAMA** llevamos un amplio recorrido trabajando en la defensa de los derechos y libertades.

Este protocolo no es más que la consecución de nuestros compromisos en materia de igualdad de trato y no discriminación con la idea de prevenir y luchar contra la LGTBIfobia en el trabajo.

Con la propuesta de este protocolo, nuestra pretensión es seguir avanzando en igualdad y consolidación de derechos de las personas LGTBI en el seno de nuestra empresa.

## **2. Compromiso de GRUPO INAMA por la igualdad y no discriminación**

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 nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, 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 LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024 de octubre el cual indica su desarrollo normativo.

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.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan 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. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

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 la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

### 3. **Ámbito de aplicación y vigencia**

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en **GRUPO INAMA**, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. También debe ser de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por **GRUPO INAMA** siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas.
3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de **GRUPO INAMA** pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.
4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.
5. Además, quedará abajo al amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, la relación de la cual con **GRUPO**

**INAMA** hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

6. En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBfóbico.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

#### **4. Principios rectores**

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán

ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

## **5. Definiciones**

Se entiende por acoso LGTBIfóbico 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.

**a) 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 orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**b) 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.

**c) Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más 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, generando una forma específica de discriminación.

**d) Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, 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.

**e) 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.

- f) **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 a compañero/a).

## 6. Medidas de Prevención

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

- 1.- Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.

- 2.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
  
- 3.- La representación de la plantilla 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.
  
- 4.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
  
- 5.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
  
- 6.- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y

en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

7.- Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

8.- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios,...)

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

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.

5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de 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. Proceso de denuncia**

Podrá presentar la denuncia siguiendo el modelo del Anexo III:

- 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) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

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 denuncia. En el caso de que la denuncia no se presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo (Anexo IV).

## **8. Comisión instructora**

**a) Comisión Instructora:** Se conformará por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.

**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).

Forman parte de la comisión instructora de este protocolo en **GRUPO INAMA**:

- *Integración de Actividades Medioambientales, S.L.*  
 Maria Aranzazu Palomino Alberruche- Responsable de la Unidad de Servicio de Ajuste
- *Integración de Actividades Medioambientales Levante, S.L.*  
 Judy Angelica Sanabria – Técnico de la Unidad de Servicio de Ajuste
- *Integración de Actividades Medioambientales Castilla y León, S.L*  
 Covadonga Juanes Lorenzo – Técnico de la Unidad de Servicio de Ajuste

En caso de suplencia, por ausencia puntual de una de las personas componen la comisión instructora (vacaciones, baja laboral, ...):

- Sandra María Pereira Rivera – Técnico de la Unidad de Servicio de Ajuste

Si una persona es denunciado/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 la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

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. Procedimiento de actuación**

### **9.1. Medidas cautelares**

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

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

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

## **9.2. Procedimiento formal**

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera 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 empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de la empresa 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.

Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese 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 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 la empresa.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia se llevarán a cabo las siguientes actuaciones por la comisión instructora:

- 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 derivadas de las condiciones de trabajo.
- 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, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

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

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión instructora, y en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la comisión tienen una duración máxima de quince días hábiles.

Finalmente, la Comisión debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

### **9.3. Medidas complementarias**

Si queda constatada la existencia de Acoso, la Comisión instructora puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada ya su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona

denunciada.

- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

#### **9.4. Seguimiento**

La Comisión instructora ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- 1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de

orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado a la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLT, y del que se da publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

- 2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

## **10. Divulgación**

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, 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 como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

## **Anexo 1. Solicitud de inicio del procedimiento formal**

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante:

Persona afectada:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):

A/a Comisión instructora.

**Anexo 2. Consentimiento**

La persona \_\_\_\_\_ da su  
consentimiento a \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_. Para que se inicie el procedimiento del procedimiento  
formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual,  
identidad de género y/o expresión de género

### Anexo 3. Régimen sancionador

|   |
|---|
| <p><b>Faltas leves.</b> Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.</p>   |
| <p><b>Faltas graves.</b> Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reitere en el tiempo el hecho punible.</li> <li>2. Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.</li> <li>3. Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.</li> <li>4. La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.</li> <li>5. La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve.</li> <li>6. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.</li> <li>7. Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</li> </ol>   |
| <p><b>Faltas muy graves:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.</li> <li>2. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.</li> <li>3. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.</li> <li>4. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.</li> <li>5. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.</li> <li>6. Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.</li> <li>7. Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.</li> </ol> |
| <p>Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en cada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.</p>   |

## Anexo 4. Glosario

**ASEXUADO/A:** Persona que no siente atracción sexual por nadie.

**ALIADOS/AS:** Personas que no se identifican como LGBTI, pero que apoyan la igualdad de las personas LGTBI.

**BIFOBIA:** Aversión a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

**BINARISMO:** Construcción social que categoriza de manera dicotómica las actividades, los comportamientos, las emociones y la anatomía de las personas en dos géneros: masculino y femenino.

**BISEXUAL:** Persona que siente atracción sexual y afectiva por hombres y mujeres.

**CISGÉNERO:** Persona que no se siente del género que le fue atribuido al nacer según sus características biológicas.

**EXPRESIÓN DE GÉNERO:** Comportamiento social de la persona, independientemente de su sexo de nacimiento y de su identidad de género.

**DISFORIA DE GÉNERO:** Término médico que hace referencia a la condición de disgusto y de discrepancia de una persona con el género que se le ha asignado al nacer.

**DRAG-QUEEN:** Persona travestida que se viste de manera exuberante y sofisticada, a menudo para actuar en un escenario.

**FAMILIAS DIVERSAS:** La familia se considera como la unidad social formada por un grupo de individuos unidos entre ellos por relaciones de matrimonio, parentesco, emotividad o afinidad. La estructura familiar puede ser muy diversa: monoparental, con un padre y una madre, dos madres, dos padres, etcétera, en función de las personas que la integran.

**GAY:** Hombre que siente atracción sexual y afectiva por otros hombres.

**GÉNERO:** Conjunto de características de origen cultural relativas a patrones de comportamiento y de identidad sobre las bases de las cuales se establece socialmente la distinción entre hombres y mujeres. No es estático ni innato, sino que es una construcción sociocultural que ha ido variando y puede variar a lo largo del tiempo. No hay que confundirlo con el sexo. Aunque socialmente se atribuye el género masculino al sexo masculino y el género femenino al sexo femenino, estos conceptos no son equivalentes.

**HERMAFRODITA:** Término incorrecto para referirse a las personas intersexuales.

**HETEROSEXUAL:** Persona que siente atracción sexual y afectiva por personas del otro sexo.

**HOMOFOBIA:** Aversión a la homosexualidad o a las personas homosexuales.

**HOMOPARENTALIDAD:** Relación que existe entre dos madres lesbianas o dos padres gays, y sus hijos e hijas, derivada de la relación jurídica asociada a la filiación. Se habla de homomaternidad para definir la relación existente entre dos madres lesbianas y sus hijos e hijas, y de homopaternalidad en referencia a la relación existente entre dos padres gays y sus hijos e hijas.

**HOMOSEXUAL:** Persona que siente atracción sexual y afectiva hacia las personas del mismo sexo. Se trata de un término que hay que evitar, para eludir la concepción psiquiátrica de la cual proviene. Es preferible el uso de las palabras gay o lesbiana, según corresponda.

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** Autoconcepción del género de la persona. Tiene que ver con la identificación de las personas, con los roles que socialmente se atribuyen a hombres y mujeres, no tiene que coincidir necesariamente con el sexo biológico de la persona y no tiene nada que ver con la orientación sexual y afectiva.

**INTERSEXUAL, PERSONA CON VARIACIONES INTERSEXUALES O DSD:** (diferencias del desarrollo sexual) Término en evolución que hace referencia a la persona que tiene un conjunto de variaciones en características sexuales que no parecen encajar completamente con la noción estándar y binaria de hombre y mujer. No se trata de una patología.

**LESBIANA:** Mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres.

**LESBOFOBIA:** Aversión al lesbianismo o a las mujeres lesbianas. A menudo se incorpora dentro del término homofobia.

**LGTBI:** Siglas de los términos lesbiana, gay, transgénero, bisexual e intersexual. Existen también otras siglas, como LGTBQ+, que incorpora la Q de queer y el "+" de "otros".

**ORIENTACIÓN SEXUAL, ORIENTACIÓN SEXOAFECTIVA:** Tendencia de una persona a sentir una atracción afectiva y sexual por otra persona o personas. Se suele hablar de tres orientaciones sexuales diferentes, heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad, aunque no son las únicas.

**PANSEXUAL U OMNISEXUAL:** Persona que puede sentir atracción sexual por cualquier otra persona, independientemente del sexo, del género al que pertenece o de su orientación sexual y afectiva.

**QUEER:** Persona que, de acuerdo con la teoría queer, no suscribe la división binaria tradicional de los géneros y rechaza identificarse con un hombre o con una mujer o con una orientación sexual y afectiva específica. Hay teorías que defienden la existencia de más de dos géneros y otras que rechazan el concepto de género porque lo consideran una construcción limitadora de la naturaleza humana.

**REASIGNACIÓN SEXUAL:** Proceso mediante el cual las personas transexuales modifican su cuerpo para aproximarlo al asignado al género sentido. Puede incluir tratamientos hormonales o cirugía de asignación genital.

También se utiliza el concepto confirmación de género, de origen anglosajón. Hay que evitar la expresión “cambio de sexo”, porque no es lo bastante exacta, pese a estar muy extendida.

**ROL DE GÉNERO:** Conjunto de comportamientos y actividades que se atribuyen socialmente a cada uno de los sexos, que es variable según las culturas.

**SEXO:** Conjunto de características biológicas, especialmente de tipo genético, orgánico y hormonal, sobre cuya base se establece la distinción entre hombres y mujeres. No determina necesariamente el comportamiento del sujeto y no tiene que confundirse con el género.

**TRANS, PERSONA TRANS:** Término utilizado de manera similar a transgénero, para incluir diferentes disconformidades en el sexo/género de una persona.

**TRANSFOBIA:** Aversión a la transidentidad o a las personas transgénero, como las mujeres o los hombres transexuales.

**TRANSGÉNERO:** Concepto amplio que incluye personas con disconformidad de género, como las personas transexuales o aquellas que no se identifican exactamente ni con un hombre ni con una mujer según la concepción tradicional de los géneros, con independencia de que esta persona Glosario se haya sometido o no a una intervención quirúrgica.

**TRANSEXUAL:** Persona transgénero que se siente del género contrario al que le fue atribuido al nacer según sus características biológicas. Ser transexual no implica tener ninguna orientación sexual y afectiva concreta, es decir, una persona transexual puede ser gay, lesbiana, heterosexual o bisexual.

- Hombre transexual: persona que, al nacer, tiene los órganos genitales y biológicos correspondientes al sexo femenino, pero psicológica y vitalmente se siente identificada con el género masculino.
- Mujer transexual: persona que, al nacer, tiene los órganos genitales y biológicos correspondientes al sexo masculino, pero psicológica y vitalmente se siente identificada con el género femenino.

**TRAVESTIDO/A:** Persona que adopta las maneras externas y una vestimenta y complementos considerados socialmente propios del sexo contrario. La persona travestida no desea necesariamente una reasignación de sexo, ya que se puede sentir plenamente identificada con su sexo de nacimiento. También se utiliza la palabra travesti.