



PLAN LGTBI

Fecha de emisión: 16/12/2025

/ ÍNDICE

PLAN LGTBI	1
1. INTRODUCCIÓN	3
2. FICHA TÉCNICA	4
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	6
FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA	6
CONTRA LAS PERSONAS LGTBI	6
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	7
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y COMUNICACIÓN	9
3. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	10
4. MEDIDAS CAUTELARES	11
4.1. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso y/o Discriminación por Orientación Sexual	11
4.2. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso y/o Discriminación por Identidad de Género	12
4.3. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso y/o Discriminación por Expresión de Género	12
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	13
5.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género	13
5.2. Intervinientes	15
5.3. Desarrollo del procedimiento y resolución	16
5.4. Seguimiento y evaluación del protocolo	17
6. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	20
7. GLOSARIO DE TÉRMINOS	21
8. MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA O RECLAMACIÓN	28
9. CONSENTIMIENTO	30
MEDIDAS LGTBI	31
Conforme Anexo	31
Real Decreto 1026/2024	31
I.- IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.	32
II.- ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN).	34
III.- CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	37
IV.- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.	38
V.- ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.	45
VI.- PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.	50
VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO	53
/ ANEXOS	56
ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE ATENCIÓN A	



LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR	57
ANEXO II. COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA	58

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan LGTBI tiene como objetivo establecer las directrices y acciones necesarias para promover la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en **MEDIFONSA S.A.**

Alineados con la **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, que garantiza la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, nos comprometemos a erradicar cualquier forma de discriminación y promover un entorno laboral inclusivo, libre y respetuoso.

Conforme al **Anexo I del Real Decreto 1026/2024**, las medidas y protocolos han sido diseñados para prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación o acoso en base a la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, fomentando un ambiente laboral y social que respete los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su identidad de género o expresión sexual.

Este Plan se enmarca en el compromiso de nuestra organización por garantizar la plena integración y el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas, contribuyendo al bienestar de todos nuestros empleados y usuarios, en un entorno laboral diverso y equitativo.

El **protocolo de actuación** que implementaremos, conforme al **Real Decreto 1026/2024**, incluirá medidas preventivas, mecanismos de detección y procedimientos claros de intervención ante cualquier situación de acoso o violencia relacionada con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. En caso de presentarse situaciones de acoso, la empresa actuará con máxima diligencia, utilizando sus poderes directivos y disciplinarios para actuar de manera inmediata.

MEDIFONSA S.A. está comprometida con la creación de un entorno de trabajo inclusivo, donde la diversidad se celebre y los derechos de todas las personas sean respetados.

2. FICHA TÉCNICA

Datos de la entidad

Razón social	MEDIFONSA S.A.
CIF	A35009992
Domicilio social	AVENIDA REPUBLICA DE NICARAGUA, 42, LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Forma jurídica	SA
Año de constitución	1963

Responsable de la entidad

Nombre y apellidos	SEBASTIAN TRUJILLO SALGUERO Y MANUEL L. GARCÍA BAEZ
Teléfono	928491592
Email	rrhh@medifonsa.com

Actividad

Convenio de aplicación	CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE Y CONVENIO DE FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, MUEBLES METÁLICOS Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL (LAS PALMAS)
------------------------	---

Descripción de la actividad	COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR DE HIERROS DE CONSTRUCCIÓN
Sobre la entidad	
Trayectoria de la entidad	Son el resultado evolutivo de un proyecto concebido en el año 1965 por un grupo de jóvenes emprendedores con vocación de servicio. La idea era aportar al tejido empresarial canario un canal de suministros siderúrgicos que, a la sazón, no existía. Fue así como, en el año 1967, abrieron su primer almacén con una superficie de 2000 m2, dotado de puente grúa y báscula.



Plan LGTBI
Adeplus Consultores

Adeplus⁺
Consultores

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

MEDIFONSA, S.A. – A35009992

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En **MEDIFONSA, S.A.**, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad y la no discriminación, reconociendo los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Nos alineamos con la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, cuyo objetivo es garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, erradicando cualquier forma de discriminación y promoviendo un entorno laboral libre, inclusivo y respetuoso.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales consagrados en la **Constitución Española**.

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En dicho caso, la empresa hará uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios para actuar de manera inmediata y efectiva.

En cumplimiento de esta ley, nuestra empresa implementará un **protocolo específico de actuación** que incluya medidas preventivas, mecanismos de detección y procedimientos claros de intervención ante cualquier situación de acoso o violencia relacionada con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. No toleraremos prácticas discriminatorias ni de acoso por razones de orientación sexual o identidad de género, y nos comprometemos a proteger los derechos de todo el personal, clientes y proveedores que interactúan con nuestra organización.

Este protocolo, parte de nuestro plan de igualdad, cumple con lo dispuesto en el **Real Decreto 1026/2024**, que regula las medidas para la igualdad y no

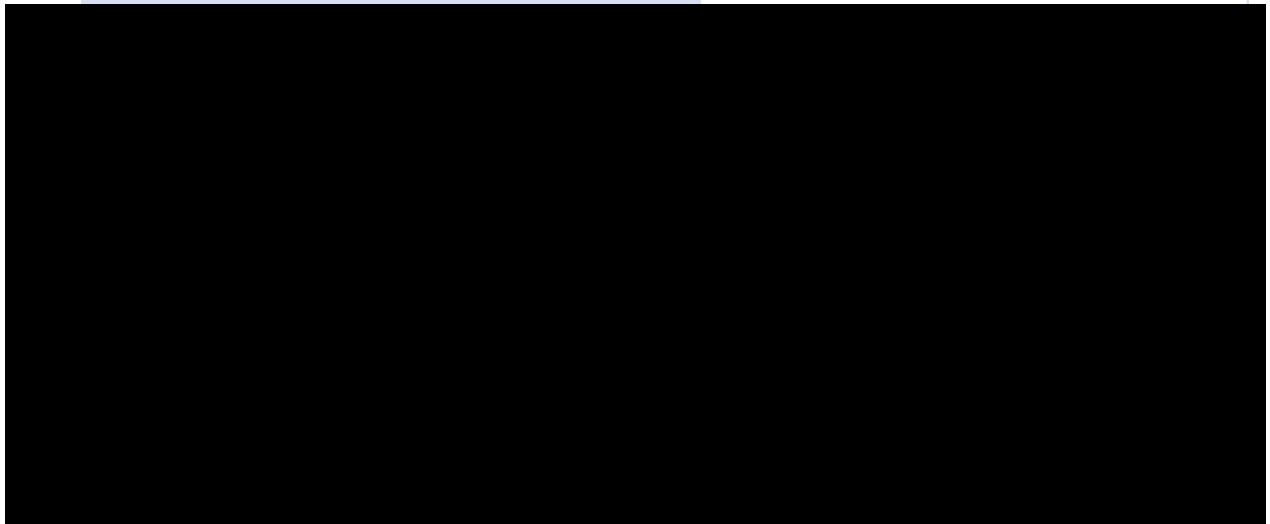
discriminación en el ámbito laboral, y refleja nuestra convicción de que un entorno de trabajo inclusivo, libre de discriminación y respetuoso con la diversidad es fundamental para el bienestar de todos los involucrados.

Cualquier comportamiento que atente contra estos principios será investigado y sancionado conforme a nuestras políticas internas y la normativa vigente, garantizando siempre la confidencialidad y la protección de las víctimas.

MEDIFONSA, S.A. está comprometida con la creación de un entorno de trabajo inclusivo, donde la diversidad se celebre y los derechos de todas las personas sean respetados.

Fecha

En Las Palmas de G.C., a 17/12/2025



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y COMUNICACIÓN

Ámbito de aplicación:

El presente protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en **MEDIFONSA, S.A.**, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Además, este protocolo también se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Asimismo, será aplicable tanto en las instalaciones de la empresa como en cualquier otro lugar donde se desarrollen actividades derivadas de su actividad, incluyendo modalidades de teletrabajo y eventos externos.

Vigencia:

El presente protocolo entrará en vigor el día 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. Estará sujeto a revisiones para garantizar su adecuación a las normativas vigentes y a las necesidades de la empresa o cuando la evolución de la normativa o las circunstancias así lo requieran.

Comunicación:

El protocolo será comunicado a toda la plantilla. Se entregará una copia del mismo a todas las nuevas incorporaciones, asegurando que lo conozcan desde su ingreso. En cuanto al contenido, estará disponible para su consulta en la página web y el portal del empleado, facilitando su acceso y asegurando su difusión entre todas las personas implicadas.

3. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

De acuerdo con el Anexo II, apartado C, del Real Decreto 1026/2024, los principios rectores y garantías del procedimiento que regula la actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI son los siguientes:

Agilidad, diligencia y rapidez:

La investigación y resolución de las conductas denunciadas deberán realizarse sin demoras indebidas. El proceso debe respetar los plazos establecidos para cada fase, asegurando la prontitud en la gestión de los casos.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad:

Se garantizará el respeto y protección de la intimidad y dignidad de todas las personas afectadas, proporcionando un tratamiento justo a todas las partes involucradas en el procedimiento.

Confidencialidad:

Todas las personas que intervienen en el procedimiento están obligadas a mantener la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, ya sean en proceso de investigación o resueltas. Cualquier divulgación de información sin autorización será sancionada.

Protección suficiente de la víctima:

Se garantizará la protección de la víctima ante posibles represalias. La empresa cuidará de la seguridad y salud de la víctima, teniendo en cuenta tanto las consecuencias físicas como psicológicas derivadas de la situación. También se considerarán las circunstancias laborales que rodean a la persona afectada.

Derecho a la contradicción:

El proceso garantizará que todas las partes afectadas tengan derecho a ser escuchadas y a presentar sus pruebas, asegurando un trato justo e imparcial.

Restitución de las víctimas:

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las condiciones anteriores, si la víctima así lo solicita.



Plan LGTBI
Adeplus Consultores

Adeplus⁺
Consultores

Prohibición de represalias:

Está expresamente prohibido cualquier acto de represalia, incluidas las amenazas o intentos de represalia, contra las personas que presenten denuncias, actúen como testigos o participen en la investigación. Estos actos serán declarados nulos y podrán ser objeto de sanciones.

4. MEDIDAS CAUTELARES

En el contexto de la discriminación y el acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, las medidas cautelares son esenciales para asegurar que las personas afectadas no sufran un impacto negativo adicional en su entorno de trabajo y puedan continuar con sus actividades de forma segura y digna. Estas medidas también permiten a la organización actuar de manera inmediata, priorizando la seguridad y el bienestar mientras se desarrolla el procedimiento de evaluación y resolución.

Este capítulo establece las medidas cautelares aplicables y define las conductas constitutivas de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género, que requieren una intervención preventiva y específica para proteger los derechos y el bienestar de la persona afectada.

4.1. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso y/o Discriminación por Orientación Sexual

- Se define como acoso y/o discriminación por orientación sexual cualquier conducta no deseada dirigida hacia una persona en razón de su orientación sexual, que tenga como objetivo o efecto menoscabar su dignidad, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o afectar negativamente su bienestar.
- Las conductas pueden incluir:
 - ❖ Comentarios ofensivos o despectivos sobre la orientación sexual de la persona.
 - ❖ Exclusión de actividades o decisiones laborales debido a la orientación sexual.
 - ❖ Divulgación de información sobre la orientación sexual de una persona sin su consentimiento.

4.2. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso y/o Discriminación por Identidad de Género

- Se considera acoso y/o discriminación por identidad de género cualquier acto o expresión que, de manera directa o indirecta, atente contra la dignidad o los derechos de una persona debido a su identidad

de género, ya sea explícita o percibida, y que afecte su entorno laboral o personal.

- Las conductas que constituyen esta forma de acoso pueden incluir:
 - ❖ Trato despectivo o degradante hacia personas transgénero o no binarias.
 - ❖ Negativa a utilizar el nombre o pronombres correctos de la persona.
 - ❖ Impedimento o restricciones al acceso a recursos o instalaciones adecuadas a su identidad de género.

4.3. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso y/o Discriminación por Expresión de Género

- La discriminación por expresión de género se refiere a cualquier conducta que atente contra el respeto y dignidad de una persona por la manera en que expresa su género, independientemente de su identidad u orientación sexual. Este acoso puede manifestarse en el rechazo o burla hacia la apariencia o conducta de una persona que no se ajusta a las expectativas de género.
- Las conductas constitutivas de acoso por expresión de género pueden incluir:
 - ❖ Ridiculización o comentarios denigrantes sobre la apariencia o comportamiento de una persona.
 - ❖ Coacción para ajustar la expresión de género a normas de vestimenta o comportamiento.
 - ❖ Exclusión o trato desigual en el entorno laboral debido a la expresión de género de la persona.

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya 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 puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en

ningún caso, pueden suponer 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 los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Este procedimiento establece las pautas para gestionar casos de acoso y discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Está diseñado para garantizar una actuación eficaz, confidencial y justa que proteja los derechos de todas las personas implicadas.

5.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

La **Comisión de Atención al Acoso** es el órgano encargado de la recepción, investigación y resolución de denuncias. Está integrada por representantes de recursos humanos, miembros del comité de igualdad y otros profesionales especializados en igualdad y derechos humanos.

Composición: La comisión estará formada siempre que sea posible por el mismo número de personas que representen a la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), garantizando paridad y participación equilibrada de las partes.

Se constituye la comisión instructora de atención a la discriminación; violencia y acoso por razón de orientación sexual; identidad sexual; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar en la empresa **MEDIFONSA, S.A.** Esta comisión está formada por:

Por la parte social:

- Tania M. Rodríguez Cabrera

Por la parte empresarial:

- Domingo Merino Bolaños

Como suplente de cualquiera de las partes:

- Rayco Alvarado Medina

En **MEDIFONSA, S.A., Domingo Merino Bolaños** será la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización¹.

Las personas trabajadoras de **MEDIFONSA, S.A.** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, **MEDIFONSA, S.A.** habilita el [Canal Información - Medifonsa](#), pinchando en el **canal de denuncias**, al que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Formación: Los miembros de la comisión recibirán capacitación específica en temas de acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, con el fin de asegurar un enfoque informado y sensible durante todo el procedimiento.

Incompatibilidades: En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o

¹ Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Funciones:

- Ofrecer apoyo, asesoramiento y orientación a quienes denuncien conductas de acoso.
- Recibir e investigar las denuncias, realizando una evaluación exhaustiva y recomendando medidas cautelares de ser necesario.
- Elaborar un informe detallado de las investigaciones realizadas y proponer acciones correctivas o disciplinarias.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

5.2. Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- la persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- la víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes
- La dirección de la empresa es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

5.3. Desarrollo del procedimiento y resolución

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento: Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.

En el caso de que la denuncia no la presentase directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la comisión. Si la persona afectada no concede el consentimiento, la comisión podrá emprender actuaciones de oficio, con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas.

Fase 2. Investigación: La comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de las pruebas que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas, en el caso de que las haya.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada

(en el caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

El desarrollo de las dos fases tendrá una duración máxima de quince días hábiles.

Fase 3. Resolución: En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección, al Departamento de Personal o al de Recursos Humanos correspondiente. Se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico, jurídico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Además, la comisión informará a la persona afectada, en el caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo. Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

5.4. Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 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 RLPT, 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.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



6. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El texto íntegro de este Protocolo, incluido el formulario de denuncia anexo, será publicado en los diferentes canales de comunicación de **MEDIFONSA S.A.** para su general conocimiento y libre acceso a efectos de su consulta.

7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

/ **Sexo biológico:** características biológicas, físicas, genéticas y hormonales que determinan la clasificación de un individuo en términos biológicos.

/ **Intersexual:** persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Las personas intersexuales pueden presentar una diversidad de características físicas, algunas de las cuales pueden ser evidentes al nacer, mientras que otras pueden manifestarse en la pubertad o incluso en la edad adulta.

/ **Identidad de género:** Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

/ **Expresión de género:** Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

/ **Orientación sexual:** La orientación sexual es la atracción emocional, afectiva y/o sexual que una persona siente hacia otras. Esta atracción puede estar dirigida a personas del mismo sexo, del sexo opuesto o de ambos, entre otras posibilidades.

/ **Rol de género:** Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

/ **Prácticas sexuales:** Las prácticas sexuales son el conjunto de comportamientos, actividades y expresiones relacionadas con la sexualidad que una o más personas realizan con el propósito de obtener placer, intimidad, reproducción o cualquier otro fin vinculado con la expresión de la sexualidad.

/ **Androcentrismo:** Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad.

Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

/ **LGTBI:** es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas **L**esbianas, **G**ays, **B**isexuales, **T**ransexuales e **I**ntersexuales

/ **Homosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

/ **Heterosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

/ **Bisexualidad:** La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

/ **Pansexualidad:** la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

/ **Gay:** Hombre homosexual.

/ **Lesbiana:** Mujer homosexual.

/ **Conductas o prácticas homosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gays, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

/ **Conductas o prácticas heterosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

/ Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

/ Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

/ Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

/ Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

/ Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

/ Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

/ Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.

/ Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

/ Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

/ Mobbing: Acoso laboral.

/ Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

/ Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

/ Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

/ Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los

supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

LGTBIfobia

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la **LGTBIfobia institucional**, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo como indirecto, es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

/ Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

/ Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy

radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

/ Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

/ Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

/ Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

/ Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

/ Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

8. MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA O RECLAMACIÓN

Solicitud de inicio del procedimiento de actuación según protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

A la atención de la comisión instructora. Solicitante *(marcar la que corresponda)*

1. Persona afectada
2. Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima al presentar la solicitud o se solicitará por la comisión posteriormente)

Datos de la persona comunicante/denunciante	
Apellidos	
Nombre	
Contacto	
Puesto y centro de trabajo	
Datos de incidente	
Fecha	
Lugar del incidente	
Descripción	
Personas implicadas	
Personas que pueden dar testimonio	
Pruebas aportadas	



Plan LGTBI
Adeplus Consultores

Adeplus⁺
Consultores

**Firma, lugar y fecha de la
presentación del
comunicado/denuncia**

9. CONSENTIMIENTO

Por la presente, yo, _____, empleado/a de **MEDIFONSA S.A.**, doy y manifiesto mi consentimiento expreso a _____ para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, conforme a las políticas y procedimientos establecidos por la empresa.

He sido informado/a y entiendo que este procedimiento implica una investigación exhaustiva de los incidentes reportados, la cual será llevada a cabo con el máximo respeto a la confidencialidad y la dignidad de todas las personas involucradas. Así mismo, entiendo que se tomarán las medidas necesarias para garantizar un entorno seguro y libre de discriminación y acoso para todas las personas empleadas en **MEDIFONSA S.A.**

MEDIDAS LGTBI

Conforme Anexo
Real Decreto 1026/2024

MEDIFONSA S.A. – A35009992

I.- IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN
Medida	Elaboración de una política estableciendo un marco de actuación que garantice la igualdad de trato y no discriminación, contribuyendo a crear un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso para todas las personas que conforman nuestra organización.
Objetivos que persigue	Crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
Descripción detallada de la medida	Elaboración de documento en el que se haga constar la política de la Organización ante la igualdad de trato y no discriminación, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que

	le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Elaboración de la política por la Organización. 2. Difusión a la plantilla.

VOLUNTARIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN
Medida	Establecimiento de cláusulas asumiendo la organización 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 generica 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.
Objetivos que persigue	Crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
Descripción detallada de la medida	Elaboración de cláusula donde se haga constar el compromiso de la Organización en los términos mencionados anteriormente, para su posterior inclusión en documentos donde se recojan los criterios de los distintos procesos: selección y contratación, promoción, formación, etc.

Prioridad	MEDIA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1.- Elaboración de cláusula. 2.- Implantación de dicha cláusula en documentación.

II.- ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN).

OBLIGATORIO	
Ficha de Medida	
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO
Medida	Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección deberán recibir una formación específica obligatoria sobre LGTBI para evitar sesgos.
Objetivos que persigue	Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación de las personas LGTBI en materia de acceso al empleo.
Descripción detallada de la medida	Formación en materia LGTBI para las personas del departamento de recursos humanos que lleven a cabo los procesos de selección y contratación.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Acreditar que se ha impartido la formación mediante Certificados de participación en la formación.

III.- CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Implementar un sistema de evaluación de promociones y clasificación profesional basados estrictamente en méritos, desempeño y competencias profesionales.
Objetivos que persigue	Promover un entorno laboral en el que las promociones se basen exclusivamente en el desempeño profesional y las cualificaciones, eliminando cualquier influencia de prejuicios personales o discriminación, incluyendo la pertenencia al colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Establecer criterios específicos y medibles que determinen la elegibilidad para la promoción y la clasificación profesional. Estos criterios deben estar bien documentados y ser accesibles para todas las personas trabajadoras, asegurando que comprendan qué se espera de ellas y cómo pueden alcanzar estos estándares.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Porcentaje de promociones que cumplen con todos los criterios documentados. 2. Revisión y auditoría regular de las decisiones de promoción para verificar el cumplimiento de los criterios preestablecidos.

IV.- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
Medida	Elaborar y/o introducir en el plan de formación anual documentado, módulos específicos sobre diversidad e inclusión, con enfoque en los derechos y realidades de las personas LGTBI.
Objetivos que persigue	Asegurar que todas las personas trabajadoras reciban formación regular sobre la importancia de la inclusión y el respeto hacia la diversidad sexual y de género.
Descripción detallada de la medida	Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Irá dirigida a toda la plantilla incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección y RRHH.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	CONSULTORÍA / RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la inclusión dentro del Plan de Formación de la Organización, en su caso, de formación que contenga módulos específicos sobre diversidad e inclusión, con enfoque en los derechos y realidades de las personas LGTBI.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
Medida	Formación en sensibilización LGTBI para todo el personal.
Objetivos que persigue	Mejorar la comprensión y el respeto hacia las personas LGTBI dentro de la organización, fomentando un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.
Descripción detallada de la medida	Desarrollar y ejecutar un programa de capacitación integral destinado a todo el personal de la entidad, que aborde aspectos fundamentales sobre la diversidad sexual y de género, los derechos LGTBI, y cómo estos temas impactan en el ambiente laboral.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	CONSULTORÍA / RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Acreditar mediante los diferentes canales de comunicación existentes en la organización, la puesta a disposición de píldoras formativas de sensibilización en materia de LGTBI a todas las personas trabajadoras. 2. Verificación que la Formación contemple las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
Medida	Poner en conocimiento de la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI.
Objetivos que persigue	Asegurar que todas las personas trabajadoras reciban formación sobre el conjunto de medidas planificadas LGTBI para su conocimiento y sensibilización con el colectivo.
Descripción detallada de la medida	Difusión de las medidas planificadas LGTBI para toda la plantilla.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Elaboración documento informativo. 2. Difusión del Plan LGTBI por los canales habituales de comunicación de la Organización.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
Medida	Difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
Objetivos que persigue	Velar por el cumplimiento de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Realización de circular o documento informativo para poner en conocimiento de las personas trabajadoras, la existencia de Protocolo en la Organización. Así como, lugar al que pueden acudir para conocer su contenido.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Elaboración de circular o documento informativo a través del cual se difunde el protocolo. 2. Darle difusión.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
Medida	Fomentar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
Objetivos que persigue	Impulsar el uso del lenguaje en las comunicaciones internas y externas de la Organización.
Descripción detallada de la medida	Promover un lenguaje inclusivo y respetuoso en todos los documentos, comunicaciones, prácticas internas/externas de la Organización, así como en la página web en el caso de tenerla.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de documentos internos, comunicados, etc. revisados y actualizados.

V.- ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS
Medida	La empresa garantizará la protección contra comportamiento LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Al prevenir y actuar contra comportamientos LGTBIfóbicos.
Descripción detallada de la medida	La empresa implementará en el protocolo el establecimiento de canales de denuncia seguros y confidenciales para que cualquier persona trabajadora pueda reportar incidentes de acoso o violencia LGTBIfóbica sin temor a represalias.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH.
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Registrar y monitorear el número de solicitudes recibidas. 2. Evaluaciones de las respuestas y soluciones adoptadas.

VOLUNTARIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS
Medida	Comunicación interna/externa de fechas de visibilización LGTBI en el calendario corporativo.
Objetivos que persigue	Reforzar el compromiso de la empresa con la creación de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, enviando mensajes de apoyo en momentos clave.
Descripción detallada de la medida	La organización realizará comunicaciones internas en su calendario corporativo en las siguientes fechas para la visibilización de los derechos y la inclusión de las personas LGTBI: 17 de mayo - Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia: Esta fecha se añadirá al calendario para recordar la importancia de la lucha contra la discriminación y fomentar un ambiente inclusivo para todos. 28 de junio - Día Internacional del Orgullo LGTBI: Este día se destacará en el calendario para conmemorar el día de la diversidad y el orgullo LGTBI, promoviendo la igualdad y el respeto en el entorno laboral.
Prioridad	MEDIA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

**Indicadores de
seguimiento**

1. % de personas trabajadoras que recibieron la comunicación en las fechas del 17 de mayo y 28 de junio.

VI.- PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES
Medida	La organización garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género, así como diferentes estructuras familiares; puedan disfrutar de cualquier permiso, derechos o beneficios sociales en igualdad de condiciones sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
Objetivos que persigue	Asegurar la igualdad de acceso a permisos, derechos y beneficios sociales para todas las personas trabajadoras, sin importar su sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o estructura familiar
Descripción detallada de la medida	Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Desarrollar una política específica que incluya permisos médicos para personas trabajadoras en proceso de reasignación de sexo, asegurando privacidad y soporte durante su ausencia. Comparación de la tasa de concesión de permisos por adopción y acogimiento entre diferentes tipos de estructuras familiares.

- 
1. Realizar encuestas periódicas para evaluar la percepción de equidad en la concesión de estos permisos.

OBLIGATORIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES
Medida	Desarrollar una política específica que incluya permisos médicos y para realización de trámites legales, para personas trabajadoras que se encuentren en proceso de reasignación de sexo, asegurando privacidad y soporte durante su ausencia.
Objetivos que persigue	Proporcionar apoyo a personas trabajadoras que se someten a tratamientos de cambio o reasignación de sexo mediante políticas de permisos específicas que reconozcan y faciliten estas necesidades médicas y administrativas sin penalización.
Descripción detallada de la medida	Elaborar una política específica que incluya permisos médicos y para realización de trámites administrativos para personas trabajadoras en proceso de reasignación de sexo, asegurando privacidad y soporte durante su ausencia.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Registrar y monitorear el número de permisos concedidos para tratamientos de reasignación de sexo y/o trámites administrativos relacionados con dicha reasignación. 2. Evaluaciones de retorno al trabajo para medir la efectividad del soporte proporcionado durante la ausencia.

VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

VOLUNTARIA	
Ficha de Medida	
Área de actuación	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Medida	Inclusión del régimen de faltas por causa LGTBI en el Régimen disciplinario del convenio colectivo de ámbito empresarial, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.
Objetivos que persigue	Evitar comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, imponiendo sanciones a las personas trabajadoras que atenten contra tales derechos.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el régimen disciplinario del convenio colectivo de ámbito empresarial el régimen de faltas que atenten contra los derechos de las personas LGTBI.
Prioridad	ALTA
Responsable de la implantación	RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Inclusión del régimen de faltas en el régimen disciplinario del convenio colectivo de ámbito empresarial.

VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículos 64 y 65 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal:

Artículo 64. Faltas graves

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 65. Faltas muy graves

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Artículo 66. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 67. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días



Plan LGTBI
Adeplus Consultores

Adeplus⁺
Consultores

ANEXOS

ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Se constituye la comisión instructora de atención a la discriminación; violencia y acoso por razón de orientación sexual; identidad sexual; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar en la empresa **MEDIFONSA S.A.**

Esta comisión está formada por:

Por la parte social:

- Tania M. Rodríguez Cabrera

Por la parte empresarial:

- Domingo Merino Bolaños

Como suplente de cualquiera de las partes:

- Rayco Alvarado Medina

ACUERDAN

- 1º** Constituir la Comisión Instructora, así como aprobación del Protocolo frente a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- 2º** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- 3º** El correo por el que se llevará a cabo la información será: CANAL DE DENUNCIAS DE MEDIFONSA S.A.
- 4º** Se comunicará al personal de MEDIFONSA S.A. el procedimiento de este y el canal ante el que pueden dirigirse.



Plan LGTBI
Adeplus Consultores

Adeplus⁺
Consultores

**Firma, y fecha de las personas miembros
de la comisión**

--

--

ANEXO II. COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA

Nos complace informaros que se ha aprobado el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, así como un conjunto planificado de medidas para la igualdad y la no discriminación, en cumplimiento 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 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Este protocolo ha sido actualizado tras la reciente normativa y refleja nuestro compromiso con la creación de un entorno laboral seguro, libre de cualquier conducta que atente contra la libertad sexual y la dignidad de las personas. A su vez, el conjunto planificado de medidas, elaborado en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, será aplicado y contará con vigencia, hasta que el Convenio Colectivo de aplicación, sea publicado o actualizado en su defecto, con un conjunto de medidas LGTBI a aplicar por las empresas que se encuentran dentro de su ámbito de aplicación.

Podéis consultar el contenido de este Protocolo en los diferentes canales informativos de vuestros centros de trabajo o solicitando una copia a vuestro responsable.

Para cualquier consulta, denuncia o reclamación relacionada con este protocolo, podéis dirigirlos de forma confidencial a través del canal de comunicaciones disponible en la página web.

Este canal de comunicaciones ha sido habilitado para la presentación de denuncias o reclamaciones relacionadas con acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Solo las personas encargadas del procedimiento y la comisión instructora tendrán acceso a este canal, garantizando así la confidencialidad de las partes implicadas.

Reiteramos nuestro compromiso con la tolerancia cero ante cualquier forma de acoso y quedamos a vuestra disposición para cualquier duda o aclaración.

Dirección de **MEDIFONSA S.A.**