

**PLAN LGTBI**

I. MARCO LEGAL ..... Pág.2

II. DISPOSICIONES GENERALES

1. Compromiso por la Igualdad ..... Pág. 2

2. Ámbito de aplicación ..... Pág. 3

3. Vigencia ..... Pág. 3

4. Definiciones y ejemplos ..... Pág. 3

5. Medidas ..... Pág. 4

6. Política de divulgación ..... Pág. 6

7. Protocolo de acoso ..... Pág. 7

  

1 ANEXO I. Compromiso de la Dirección .....Pág. 13

2 ANEXO II. Modelo de denuncia.....Pág. 15

3 ANEXO III. Compromiso de confidencialidad .....Pág. 16

## I. MARCO LEGAL

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.

*Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.*

- 1. 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.*

## II. DISPOSICIONES GENERALES

### 1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD

El objetivo del presente Plan es dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar 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.

Tex. Athenea S.L. (en adelante ATHENEA) pretende con este acuerdo, alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación (Anexo I). En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan se aplicará a la totalidad de la Empresa, entendiendo por tal a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en todos sus centros de trabajo, incluido el personal proveniente de Empresa de Trabajo Temporal. Asimismo se hará extensivo a quienes soliciten un puesto de trabajo, proveedores, clientes y demás personas vinculadas a la organización.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados centros de trabajo, áreas o departamentos.

## 3. VIGENCIA

El presente Plan LGTBI tendrá una vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación.

Sin perjuicio de lo anterior, cada uno de los objetivos podrá ser alcanzado en diferentes momentos, por lo que la entrada en vigor de las distintas medidas, y la duración de estas podrá variar en función de su consecución.

## 4. DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Según la Ley 4/2023 de 28 de Febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

## 5. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

### 5.1 Determinación de las partes negociadoras

La representación legal de los trabajadores ha delegado la negociación de las medidas a aplicar a la Comisión de Igualdad de Tex. Athenea SL con el fin de aprovechar sus conocimientos, bagaje y experiencia en estos temas.

### 5.2 Medidas

- **CLAÚSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.** Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización.
  - Planificación: Difusión del documento firmado de Compromiso por la Igualdad y no discriminación por parte de la empresa (Anexo I).

- **ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.** Formación a las personas que participan en los procesos de selección y de promoción del personal.
  - **Planificación:** Durante la vigencia del presente plan .
- **Elaboración de campañas de información y sensibilización a los responsables de sección y/o departamento sobre diversidad sexual.**
  - **Planificación:** Siguiendo la dinámica que opera en las acciones del Plan de Igualdad, incluiremos en cada campaña informativa o formativa un módulo o sección dedicada al acoso LGTBI.
  - Se podrán potenciar estas acciones en fechas señaladas del colectivo LGTBI, por ejemplo: día del Orgullo 28J, día de visibilidad trans 31M, etc.
- **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.
  - **Planificación:** En el momento reciban formaciones o actualizaciones al respecto.
- **Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo, que garantice el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.**
  - **Planificación:** En el momento de su aprobación para toda la plantilla y se incluirá en la documentación que se facilita a los nuevos trabajadores (Wellcome pack).  
Figurará además en el área privada al que pueden acceder todos los trabajadores en cualquier momento.
- **ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.**  
Inclusión del colectivo LGTBI en la Comisión de Igualdad a través de una persona que se preste de forma voluntaria. Esta figura ampliará la visión del resto de los miembros de la comisión y permitirá adaptar las medidas laborales para mejorar las condiciones de trabajo y el clima laboral al colectivo LGTBI.

- Planificación: La Comisión de Igualdad trabajará desde la aprobación del presente Protocolo con el objetivo de incluir esta figura en un plazo no superior al año.
- Habilitar un canal informativo en el que de forma anónima puedan expresarse mejoras, denuncias u otro tipo de comentarios.
  - Planificación: Se pondrá en marcha desde la aprobación del Protocolo.
- PERMISOS, BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
Se revisarán los permisos y sanciones recogidas en Convenio para proceder a su ampliación si no atienden a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

### 5.3 Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de Igualdad, se hará consulta vinculante a los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

## 6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Con el fin de garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afecto a Tex. Athenea, S.L. se van a utilizar los siguientes instrumentos de divulgación:

- Publicación del Protocolo en la web corporativa, a fin de hacerlo público a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa.

- Incorporación del Protocolo al manual de acogida para nuevos trabajadores
- Entrega en mano a todos los empleados en los días posteriores a la aprobación del Protocolo
- Exposición del Protocolo en los tableros de anuncios.

Se procurará, asimismo, que tanto clientes como proveedores sean conocedores de la política de Tex. Athenea, S.L. en esta materia.

## 7. PROTOCOLO DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO

### **Definición, ámbito de aplicación y vigencia**

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral.

También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

El protocolo de prevención y actuación por situación de acoso a las personas LGTBI tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar y solventar dicha situación, procurando en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Está dirigido a toda la plantilla que compone TEX. ATHENEA, S.L., independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo, incluido el personal proveniente de Empresa de Trabajo Temporal.

El protocolo tiene una vigencia indefinida, sin que esto sea óbice a las revisiones periódicas o mejoras que se consideren.

## **Responsabilidades**

La Comisión de Igualdad es la responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real. También debe velar por que se cubra la formación necesaria para garantizar una correcta implantación.

La Comisión de igualdad se encuentra en parte constituida por representantes legales de los trabajadores, así como por el responsable de Recursos Humanos, dotando así a estas partes la relevancia necesaria.

## **Procedimiento de actuación**

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar denuncia verbal o escrita (Anexo II) por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, y será dirigida al responsable de Recursos Humanos:

D. José Javier Orgiler Hernández

**Correo electrónico:** [dpto.personal@texathenea.es](mailto:dpto.personal@texathenea.es)

**Correo postal** dirigido a la dirección TEXATHENEA, S.L., Dpto. RRHH,  
Ctra. De Caudete, KM1 – Apdo. 89. 03400 Villena (Alicante).

El responsable de RRHH, en un plazo máximo de 3 días, convocará a la Comisión de Igualdad y expondrá la situación garantizando en todo momento la confidencialidad y los datos personales de las personas implicadas. En este momento comienza el procedimiento informal, garantizando un tratamiento serio, confidencial y diligente.



- Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación.

Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.

La Comisión de Igualdad, nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente.

En un plazo máximo de 7 días desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la finalidad o no del desarrollo, y en consecuencia proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes.

En el caso de no encontrar una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.

- Procedimiento formal

Este procedimiento comienza cuando los procedimientos informales (traslado al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta) no son suficientes para la resolución del conflicto.

En este caso la Comisión de igualdad, activa en un plazo no superior a 3 días una fase instructora, con el nombramiento de un instructor/a, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren relevantes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y cualquier otra persona que se considere puede aportar información relevante. La víctima si así lo desea solo tratará con el instructor/a. En cualquier momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.

La figura instructora debe tener la capacidad y formación conveniente, y garantizar la imparcialidad y objetividad necesaria, por lo que no es preciso que sea miembro de la Comisión de Igualdad. La comisión en este caso podría reforzarse con personal externo cualificado a tales efectos.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.

Esta fase finaliza con la elaboración del informe de conclusiones, en un plazo máximo de 20 días, que sirva para la adopción de la decisión final. Esta decisión deberá ser puesta en conocimiento de las partes intervinientes.

- Cuando la persona denunciante es plantilla de Athenea y la persona denunciada es un cliente/proveedor de la empresa

Ante la denuncia formal de una persona trabajadora de Athenea contra una persona ajena a la empresa, el procedimiento a seguir será el siguiente:

1. Se analizará internamente dicha situación y las medidas pertinentes provisionales a adoptar, por parte de la Comisión de Igualdad, y se nombrará una figura instructora. Se valorará lo siguiente:
  - A. Comunicación y traslado de la denuncia a la empresa de la persona denunciada.
  - B. La separación física de las personas intervinientes.
  - C. La posibilidad de que la persona denunciada deje de prestar servicios para Athenea.
  - D. Otro tipo de medidas adicionales.
2. En el caso de que sea pertinente trasladar la denuncia a la empresa de la persona denunciada, se procederá a enviar dicha denuncia, solicitando que procedan a la investigación pertinente para el esclarecimiento de los hechos, poniendo a su disposición el contacto de la persona denunciante. Para esto último, será

imprescindible contar con la autorización previa por parte de la misma.

3. Se solicitará a la entidad empleadora de la persona denunciada que informe a Athenea de la conclusión del expediente de investigación, la cual podrá proponer, en su caso, la conveniencia de adoptar alguna medida adicional derivada de este expediente.
4. Athenea podrá decidir rescindir el contrato, si lo hubiera, con la Entidad empleadora de la persona denunciada, cuando considere que la misma ha actuado de mala fe o de manera no diligente y responsable en el procedimiento aquí descrito.  
La persona denunciante, si lo solicita, podrá ser asistida y acompañada por la figura instructora, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.  
La persona responsable del Canal de Denuncia de Athenea será informado de la finalización de las actuaciones.

## **Seguimiento**

La Comisión de Igualdad se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad de la empresa.

## **Principios que rigen los procedimientos de Instrucción**

El derecho al honor de las personas será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en los procedimientos contemplados en el presente protocolo. Por este motivo en todos los procedimientos se garantiza la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas, así como la confidencialidad de la información recibida.

Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto del anonimato, la confidencialidad y la no represalia, y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la investigación correspondiente.

Todas las personas implicadas en la instrucción del procedimiento firmarán el compromiso de confidencialidad detallado en el Anexo III.

Se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen tanto internamente como a la representación de los trabajadores.

La apertura del procedimiento no limita a la víctima a emprender otras acciones externas a la empresa, y en tal caso, la Comisión de Igualdad apoyará a la víctima.

### **Tipificación de faltas y sanciones**

Tex. Athenea S.L. se basará en lo establecido 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 para tipificar y sancionar las acciones que se produzca en la empresa.

## 3.1 ANEXO I

### 3.2 Compromiso de la Dirección

Tex. Athenea, S.L. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, Tex. Athenea, S.L. declara que las actitudes de acoso o discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Tex. Athenea, S.L. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso.
- Establecer un procedimiento para recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran recibirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, Tex. Athenea, S.L. fomentará acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

- **Formación:** se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo. Se formará asimismo a una o varias personas en la instrucción de expedientes de acoso.

- **Difusión:** se distribuirá entre todas las personas trabajadoras el protocolo de acoso.
- **Evaluación y seguimiento:** Con carácter periódico se evaluará la efectividad del protocolo de prevención y acoso.

Los mandos, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

- Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo;
- Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas que se produzcan en este sentido, se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización representados por el Comité de Empresa y la Comisión de Igualdad.

Firmado en Villena, a 25 de Julio de 2024

Dña. Laura Ribera Carrión

## 3.3 ANEXO II

### 3.4 Modelo de denuncia formal por acoso

#### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

(persona agraviada o terceros con aportación de indicios suficientes)

<b>Nombre y apellidos:</b>	
<b>NIF:</b>	
<b>Telf. de contacto:</b>	
<b>E-mail:</b>	
<b>Categoría profesional:</b>	
<b>Puesto de trabajo:</b>	

#### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Exposición cronológica de los hechos, personas implicadas, tipo de conducta o soluciones adoptadas para finalizar con la situación expuesta, etc.)

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

#### DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN

<b>Nombre y apellidos:</b>	
<b>Telf. de contacto:</b>	
<b>E-mail:</b>	
<b>Categoría profesional:</b>	
<b>Puesto de trabajo:</b>	

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

En Villena a            de            de

Firmado:

## 3.5 ANEXO III

### **3.6 Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso**

Don / Doña \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de Tex. Athenea, S.L. para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso por orientación sexual o identidad de género que pudieran producirse, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso por orientación sexual o identidad de género.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por Tex. Athenea, S.L. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Villena, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado: