

**Protocolo de prevención y actuación
frente al acoso, la discriminación y la
violencia hacia las personas LGTBI+**



DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



La igualdad y no discriminación son principios jurídicos universales proclamados en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocidos además como derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. La Constitución Española declara la dignidad, los derechos inviolables e inherentes a las personas, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás como fundamentos del orden político y la paz social. Así, se reconoce la igualdad de todas las personas ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; el derecho a la vida e integridad física y moral; el derecho a la libertad y seguridad; y el derecho al honor e intimidad personal y familiar...

Este protocolo tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales, entre otras (en adelante, **LGTBI+**), así como de su entorno más cercano.



En caso de que se produzca una situación de acoso en el ámbito de la relación laboral, o provenga de esta, se vulnerará el derecho al trabajo consagrado en la Carta Magna.



Por ello, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entiende que toda actuación que vulnere el respeto a la intimidad y a la consideración debida de la persona trabajadora, comprendiendo el acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual y por razón de sexo, supone la infracción a un derecho básico.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia anteriormente y, con este objetivo, tanto la empresa como la representación legal de las personas trabajadoras contribuirán a ello mediante la sensibilización de la plantilla, informando a la dirección de cualquier situación de



discriminación, acoso o conducta violenta e inapropiada en el trabajo de la que pudiesen tener conocimiento, vigilarán el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención y proporcionarán, a cuantas personas trabajadoras lo requieran, la información y asesoramiento sobre el tema objeto del presente protocolo, así como de las posibles formas de resolver las reclamaciones en materia de acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+, con independencia de su origen y forma de manifestación dentro del ámbito laboral.



Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, según el caso, y ello se entenderá como una conducta discriminatoria.



Jose J. Martinez

II. MARCO NORMATIVO

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, desarrollada por 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, han supuesto un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social, permitiendo garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexual e intersexuales, así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución.

Si bien, la prevención y la actuación frente al acoso, la discriminación y la violencia hacia las personas LGTBI+, no es cuestión que quede relegada a la mera normativa nacional, sino que proviene de múltiples textos internacionales que reconocen la igualdad y no discriminación en la libertad de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal.

Ámbito internacional:

La Organización de Naciones Unidas ha adoptado diferentes documentos y recomendaciones que han contribuido a elevar los estándares internacionales de respeto y protección del derecho a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBI+. Referente a eso pueden mencionarse varias resoluciones del Consejo de Derechos Humanos, como la Resolución adoptada el 17 de junio de 2011 (A/HRC/RES/17/19) sobre «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; la Resolución adoptada el 26 de septiembre de 2014 (A/HRC/RES/27/32) acerca de los «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; o la Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 (A/HRC/RES/32/2) relativa a la «Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género».

También el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre la cuestión de la discriminación y la violencia que sufre este colectivo, como en su informe A/HRC/29/23, de 4 de mayo de 2015, y ha establecido una serie de recomendaciones para la igualdad de trato y no discriminación

de las personas LGTBI+, las cuales han inspirado a muchos Estados en sus políticas y legislaciones internas.

Ámbito comunitario:

El Tratado de la Unión Europea establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios. Asimismo, el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por último, el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

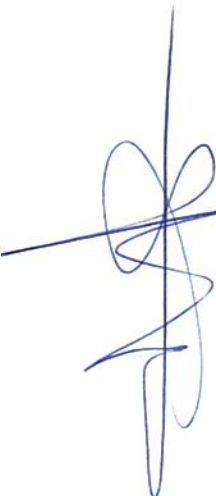
Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que la prohibición de discriminación contemplada en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos comprende cuestiones relacionadas con la identidad de género y ha instado a que se garantice el cambio registral del sexo sin el requisito previo de sufrir procedimientos médicos tales como una operación de reasignación sexual o una terapia hormonal. Ello, además, de incluido en su Protocolo número 12.

Ámbito interno:

Además de cualquier ley que transponga en el ordenamiento jurídico español los mencionados textos internacionales o comunitarios, resulta de especial atención la Constitución Española. El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y tal reconocimiento se vincula a su artículo 10, que establece la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Además, la Constitución establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Ello, sin perjuicio de las disposiciones más beneficiosas contempladas en los convenios colectivos aplicables en la entidad, así como 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+ y 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, entre otros textos normativos.

III. COMPROMISO DE LA EMPRESA

El acoso laboral, discriminación o violencia, en cualquiera de sus tipologías y/o formas, es una conducta totalmente prohibida por la legislación europea y española y se considera inaceptable en DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A. (en adelante, DEXMUSA), comprometiéndose esta empresa a usar toda su autoridad para garantizar que las personas trabajadoras que prestan sus servicios en su ámbito, disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física y psíquica, como socialmente, con especial atención a las personas del colectivo LGTBI+.



DEXMUSA declara su compromiso a no tolerar ningún tipo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, para ello, aboga por respetar, en todo momento, la dignidad de las personas, adoptando cuantas medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+ sean necesarias, incluyendo las medidas correctoras para el agresor y de protección a la víctima que resulten oportunas para cesar con tales conductas.



En este compromiso, DEXMUSA manifiesta expresamente su rechazo absoluto ante cualquier conducta constitutiva de acoso, discriminación o violencia que tenga su origen o provenga de la condición de las personas LGTBI+ y, al adoptar este protocolo subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral en cualquiera de sus formas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la organización.



Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar para conseguir un entorno laboral libre de acoso y, de forma singular, quienes tengan personal a su cargo o dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar inmediatamente, con especial atención, cualquier conducta que atente contra lo dispuesto en este protocolo. Igualmente, se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del actual protocolo y la necesidad de su cumplimiento estricto a todas aquellas empresas a las que se desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que se desplaza a DEXMUSA.

En caso de que la persona presuntamente acosadora quede fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, la dirección de DEXMUSA no pueda aplicar el

procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente con objetivo de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas podría extinguirse.

La concienciación y colaboración son esenciales para perseguir y erradicar estas conductas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso, discriminación o violencia que se produzcan por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y que guarden relación con el trabajo, en el sentido más amplio del término.

Este protocolo da cumplimiento a los derechos fundamentales manifestados en la Carta Magna en cuanto a la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley (artículo 14); a la integridad física y moral (artículo 15); al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18) y al derecho al trabajo (artículo 25), encomendando a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el mismo (artículo 40.2). En desarrollo de los anteriores derechos fundamentales, DEXMUSA pretende adaptar sus valores y compromiso empresarial de acuerdo a los artículos 28 y siguientes de la Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género; 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; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el 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; el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; así como cualquier normativa que rechace este tipo de conductas.

En conclusión, DEXMUSA manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa) como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada circunstancia.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Igualmente, también se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Todas las personas incluidas en este ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías y 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.

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor desde el día 01 de junio de 2025, manteniéndose vigente durante cuatro años, es decir, hasta 31 de mayo de 2025.

No obstante lo anterior, este protocolo será revisado y adecuado en los siguientes supuestos.

- En cualquier momento de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de los objetivos de prevención y actuación.
- Cuando quede de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifique sustancialmente la plantilla, sus métodos de trabajo o su organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por acoso laboral, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+; o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El procedimiento de prevención y actuación recogido en este protocolo no extingue el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, social o penal.

V. OBJETIVOS

El principal objetivo es dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y que es firmado por la representación legal de la empresa. Para ello, se pretenden implementar todas aquellas medidas necesarias para prevenir y actuar frente al acoso, la discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+, así como las desigualdades que pudiesen producirse al respecto, en cualquiera de sus manifestaciones. A tal efecto, el procedimiento de este protocolo engloba tres partes:

- **Medidas preventivas:** entre las que se incluye la declaración de principios y el marco conceptual de definiciones y conductas constitutivas de acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI+.
- **Medidas proactivas:** mediante la aplicación de medidas cautelares y/o correctivas para aquellas situaciones en las que se haya producido acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI+.
- **Medidas reactivas:** se pretende fomentar la identificación de las conductas constitutivas de acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+, y que, por tanto, pueden ser objeto de aplicación de régimen disciplinario.

Además, para alcanzar dichos objetivos, DEXMUSA señala los principios rectores y garantías que quiarán el procedimiento:

- **Agilidad, diligencia y rapidez** en la investigación y resolución de la conducta denunciada, debiendo realizarse sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinan para cada parte del proceso y que contarán en este protocolo.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad** a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- **Confidencialidad** de las personas intervinientes, teniendo obligación de guardar estricto secreto y reserva, y no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido de las denuncias que estén en proceso de investigación o resueltas.
- **Protección suficiente de la víctima** ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas que puedan derivar de esta situación, con especial consideración de las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.
- **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, debiendo la empresa restituir a la persona en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- **Prohibición de represalias** quedando total y expresamente prohibido. 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, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A smaller handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jose F. ...' followed by a stylized flourish.

VI. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

1. Declaración de principios

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

DEXMUSA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables dentro de la organización. Así, se pretende asegurar que todo el personal de DEXMUSA, en especial las personas LGTBI+, disfruten de un correcto entorno de trabajo en el que su dignidad sea respetada y la salud física y psíquica no se vea afectada como consecuencia de cualquier tipo de acoso, discriminación y violencia por razón de su orientación e identidad sexual y expresión de género, sin atender a los niveles jerárquicos de los presuntos acosadores y víctimas.

Las conductas como el abuso, la intimidación, la amenazas, las humillaciones, la violencia física o la discriminación, entre otras, son conductas inapropiadas en el trabajo que pueden dar lugar a situaciones de acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+, constituyendo un riesgo grave para su salud y un atentado contra los derechos fundamentales de las personas. Este tipo de conductas, independientemente de su modalidad, serán consideradas como riesgo psicosocial y se adoptarán las medidas necesarias para que cesen, protegiendo siempre a la víctima.

La empresa es consciente de que estas conductas pueden darse en su organización y, por ello, manifiesta su compromiso de tolerancia cero ante cualquier situación de tal naturaleza que pueda producirse en su empresa y que vulnere las óptimas condiciones de trabajo de las personas. De hecho, entiende que estas conductas no solo afectan a la productividad laboral o a la institución, sino que, además, tienen una grave repercusión en la víctima y su entorno, entre los que se incluye su familia.

Por todo ello, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras suscriben el presente protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza. Este

protocolo tiene, por tanto, la finalidad de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales, entre otras, así como de su entorno más cercano.

A tal efecto, la dirección de DEXMUSA sancionará, tanto a quien incurra en una conducta ofensiva, como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de respetar los derechos y libertades fundamentales de sus compañeros/as, pero también de aquellas personas ajenas a la empresa que puedan prestar servicios en/para esta. La plantilla se abstendrá de realizar cualquier manifestación contraria a la dignidad humana, la intimidad personal y familiar, y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre el comportamiento respetuoso entre compañeros/as, en el que los conflictos y disputas se resuelvan mediante un diálogo constructivo entre las partes.

En caso de que la persona trabajadora del colectivo LGTBI+ considere que está siendo acosado/a, o de tener conocimiento de una situación concreta de acoso, discriminación, desigualdad o violencia, tendrá la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar el canal interno de denuncias regulado en este protocolo, siendo confidencial y rápido en aras de conseguir su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso, discriminación o violencia hacia una(s) persona(s) LGTBI+, la empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2. Formas de acoso

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso podrá manifestarse de manera horizontal o vertical.

- **Acoso horizontal:** la víctima y la persona agresora se encuentran en el mismo nivel jerárquico.
- **Acoso vertical:** la víctima y la persona agresora se encuentran en distinto nivel jerárquico.
 - o **Acoso vertical descendente:** la persona agresora desempeña un cargo superior a la víctima.

- **Acoso vertical ascendente:** la persona agresora desempeña un cargo inferior a la víctima.

3. Definiciones

Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas 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, 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.

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

Discriminación por asociación: 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.

Discriminación por error: se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

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. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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

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

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

Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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

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

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

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

Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Persona trans: persona cuya identidad sexual no corresponde con el sexo asignado al nacer.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que sufre una persona como consecuencia de presentar una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo para prevenir, reducir o denunciar la discriminación o el acoso acaecido.

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

VII. LA COMISIÓN

Se constituye la comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+ y que está formada, al amparo del artículo 6 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, por las siguientes personas:

- **Dña. María Pilar Marcuello Franco**, como persona legitimada por la empresa.
- **D. José Ignacio Martínez Serrano**, como persona que representa a la parte social como delegado de personal por UGT.
- **D. Francisco Javier Plana Eguíluz**, como persona que representa a la parte social como delegado de personal por CCOO.

En caso de que proceda sustitución de cualquiera de ellos resultará de aplicación lo previsto a tal efecto en el acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad vigente en la empresa y, en su defecto, cada una de las partes será sustituida de acuerdo a su régimen de funcionamiento interno.

Con el objetivo principal de garantizar al máximo la confidencialidad y secreto de este procedimiento, las personas que son miembros de esta comisión serán fijas. La presente comisión durará cuatro años.

Los integrantes de esta comisión cumplirán exhaustivamente la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco (por consanguinidad o afinidad), amistad o enemistad con alguna de las personas implicadas en la investigación o exista algún tipo de interés directo o indirecto en el procedimiento concreto, dicho miembro de la comisión deberá abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la concurrencia de dichas causas, no se produjese abstención del miembro, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas.

Tampoco podrán formar parte de la comisión cualquier persona involucrada en el proceso por motivo de ser persona denunciada o denunciante. En ambos casos la persona será invalidada del procedimiento hasta que se resuelva el caso.

Adicionalmente, esta comisión podrá contar con el asesoramiento externo especializado que le acompañará en la instrucción del procedimiento.

En caso de que la comisión reciba queja/denuncia o tenga conocimiento de algún comportamiento inadecuado según el presente protocolo, sus integrantes se reunirán en un **plazo máximo de 3 días laborales**.

La presente comisión investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado como acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+, en cualquiera de sus manifestaciones. Dichas denuncias, comunicaciones, quejas o informes se tratarán de manera perfectamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar, en su caso, las medidas correctivas que resulten adecuadas. Todo ello, por supuesto, con pleno respeto a la intimidad y honor de las personas implicadas.

En aquellos 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.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



1. Inicio del procedimiento

En nombre de DEXMUSA, Dña. María Pilar Marcuello Franco, D. José Ignacio Martínez Serrano y D. Francisco Javier Plana Eguíluz, serán las personas encargadas de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, de acuerdo a este protocolo, pueda interponerse por cualquier persona que preste servicios en esta empresa.

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe por su parte, no serán sancionadas por activar este protocolo. La queja o denuncia tendrá presunción de veracidad y será gestionada por las personas a las que se acaba de hacer referencia. Las quejas o denuncias podrán ser presentadas por la persona afectada o por quien ésta autorice, incluyendo el consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo.

Dichas quejas o denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. A tal efecto, la Comisión garantizará la confidencialidad, intimidad y dignidad de todas las partes afectadas e implicadas y, a su vez, procurará la protección suficiente de la víctima en materia de seguridad y salud, teniendo en cuenta posibles consecuencias físicas o psíquicas que deriven de la presunta situación de acoso, discriminación y violencia, atendiendo especialmente a aquellas circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

A fin de garantizar dicha confidencialidad, DEXMUSA habilita una cuenta de correo electrónico, lgubi@reycorporacion.com a la que solo tendrá acceso la Comisión y cuyo objeto es, única y exclusivamente, la presentación de quejas y denuncias relacionadas con el presente protocolo. Si bien, será posible presentar queja o denuncia a través de

la propia dirección de la empresa, el departamento de recursos humanos o a través de cualquier miembro de la presente comisión. En todo caso se mantendrá la confidencialidad del denunciante.

La Comisión Instructora y de Seguimiento pone a disposición de toda la plantilla el modelo de formulario que figura en este protocolo con el fin de que puedan formalizar cualquier queja o denuncia relativa al acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+, así como el consentimiento expreso e informado para la presentación de denuncias por autorizados diferentes a la persona afectada. La presentación de la denuncia, mediante el formulario facilitado, deberá realizarse mediante el correo habilitado a tal efecto o mediante comunicación interna denunciando situación de acoso, discriminación y violencia. Igualmente, se admitirán las denuncias en formato verbal.

Recibida la denuncia por cualquier modalidad, la persona enterada la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y los integrantes de la comisión (**plazo máximo de 3 días laborales desde la recepción de la denuncia**). De tal manera, se pretende asegurar la tramitación ágil y rápida del procedimiento.

2. Procedimiento de investigación

El procedimiento se activará inmediatamente después de recibir la denuncia y cuando cualquier miembro de la comisión conozca sobre la existencia de una queja o denuncia lo pondrá en conocimiento de todos los miembros de la citada comisión y se tramitará de forma urgente y eficaz con el fin de interrumpir la posible situación de acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+, así como intentar alcanzar una situación aceptada por las partes. Una vez iniciado el procedimiento se asignará un código numérico para referirse a las partes.

La comisión se entrevistará con la persona afectada pudiendo, también, entrevistar a la persona denunciada (presunto agresor) y terceros. Tanto la comisión como las partes podrán reclamar la intervención, si lo estiman adecuado, de algún asesor externo.

Aquellos comportamientos dirigidos a impedir o dificultar la investigación o dejar impunes conductas acreditadas de acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+ se pondrán en conocimiento de la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas que estime oportunas al respecto

El procedimiento de investigación tendrá una **duración máxima de 7 días laborales, ampliables otros 7 días hábiles** por la complejidad del asunto, desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora.

Finalizado dicho plazo, la comisión instructora emitirá un informe vinculante en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios del acoso objeto del protocolo.

El informe vinculante debe contener, al menos, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas propuestas, si procede.

Durante la tramitación del procedimiento de investigación, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias para el cese inmediato de la situación de acoso, discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+. Dichas medidas no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas y serán dirigidas por escrito a la dirección de recursos humanos de la empresa. Además, en todo caso, se separará al presunto acosador de la víctima.

La Comisión Instructora garantizará el procedimiento urgente y confidencial, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El expediente será custodiado por el departamento de recursos humanos, al que solo tendrá acceso la comisión instructora. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado será custodiado por el departamento que a tal efecto designe la comisión.

3. Resolución

La dirección de DEXMUSA, una vez recibido el informe vinculante de la Comisión, adoptará las medidas que estime oportunas en el **plazo máximo de 3 días laborales desde su recepción**, siendo la única parte capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y a la comisión negociadora y

de seguimiento del Plan de Igualdad, quienes guardarán sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Con el objeto de garantizar la confidencialidad, en dicha comunicación no constarán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a tal efecto para referirse a las personas y al procedimiento.

A la vista del informe vinculante elaborado por la comisión, la empresa podrá:

- Archivar las actuaciones levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas correctoras estime necesarias y, si procede, la se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Además, en su caso, se sancionará a la persona agresora según el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable pudiendo, según la gravedad de la situación, alcanzar el despido disciplinario. En caso de que no sea posible extinguir el vínculo contractual con la persona agresora, la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia y control sobre dicha persona.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo de que no se produzcan este tipo de situaciones, DEXMUSA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que estas conductas se vuelvan a repetir. A modo de ejemplo, pero sin ánimo excluyente, esta entidad llevará a cabo:

- Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Apoyar psicológica y socialmente a la víctima.
- Medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Medidas de vigilancia para evitar la reincidencia de la persona acosadora.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización.

4. Seguimiento

Finalizado el procedimiento con evidencias de la existencia de una situación de acoso, discriminación y/o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la comisión realizará un seguimiento sobre los acuerdos y medidas adoptadas en un **plazo máximo de 30 días naturales**, es decir, valorará su cumplimiento y/o el resultado de las mismas.

Del seguimiento se realizará el oportuno informe que contemplará las propuestas de medidas a adoptar en caso de que los hechos sigan produciéndose o se repitan en el

seno de la empresa. Además, se analizará si las medidas preventivas y sancionadoras aplicables han resultado eficaces.

El informe de seguimiento se remitirá a la dirección de la empresa, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y a la Comisión negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, possibly reading "Dina", written vertically along the left margin.A handwritten signature in blue ink, possibly reading "Jose T. Calapine", written vertically along the left margin.

ESPACIO RESERVADO PARA LA
ENTIDAD

Número de expediente:

FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA EN DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A.

A la atención de la Comisión Instructora y de Seguimiento del procedimiento de queja frente al acoso, la discriminación y/o la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

1. Persona que informa de los hechos:

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso
- ☐ Otra persona a la que se autoriza expresamente (ver anexo al formulario):

2. Datos de la persona que ha sufrido acoso:

Nombre y apellidos: _____

D.N.I.: _____

Puesto: _____

Centro de trabajo: _____

Tipo de contrato: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

3. Datos de la persona agresora:

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Centro de trabajo: _____

4. Descripción de los hechos:

Escriba un relato de los hechos denunciados, adjunto las hojas numeradas que sean necesarias e incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos acaecidos (siempre que sea posible).



A large rectangular box for writing the description of the facts.

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos y teléfono de contacto:

A rectangular box for providing names and contact information of witnesses or evidence.

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

A rectangular box for attaching or describing any evidence considered appropriate.

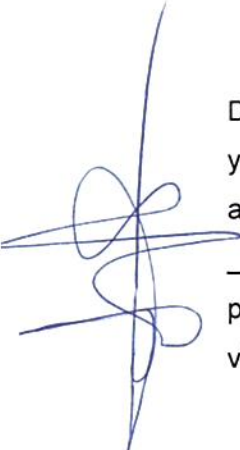
6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja y/o denuncia de acoso, discriminación y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género frente al Sr/Sra. _____ y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

En _____ a día ____ del mes _____ de 202__

Firma de la persona interesada.

CONSENTIMIENTO EXPRESO E INFORMADO



D./Dña. _____, con D.N.I. _____
y trabajador/a de la empresa DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A.
autoriza a D./Dña. _____, con D.N.I.
_____, para que presente la denuncia o queja que dé inicio al procedimiento
previsto en el protocolo de prevención y actuación frente al acoso, discriminación y
violencia hacia las personas LGTBI+ en Desarrollo y Expansión del Mueble, S.A.



Firma de la persona interesada.

