

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCION DEL ACOSO POR ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESION DE GENERO PARA EL COLECTIVO LGTBI.**

## **Tabla de contenido**

PREÁMBULO .....	2
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
Qué se entiende por acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.....	4
Medidas de prevención.....	5
OBJETIVOS: .....	5
BATERIA DE MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI:.....	6
Procedimiento de denuncia ante situaciones de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.....	9
Evaluación y revisión del protocolo.....	10
Anexo I. Definiciones .....	12

## **PREÁMBULO.**

° La Dirección de Quesos del Principado de Asturias S.L. (en adelante la entidad), aprueba una actualización del Protocolo para Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral incluyendo la Detección e Intervención ante situaciones de Violencia Sexual, , orientación sexual e identidad y expresión de género, para adecuar su contenido a lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la libertad sexual, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Además de incluir en su ámbito de actuación el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, el nuevo protocolo pretende reforzar los mecanismos existentes en nuestra entidad en el ámbito, tanto de la prevención como de la respuesta frente a la violencia sexual poniendo especial énfasis en el apoyo y acompañamiento de las víctimas.

La Constitución Española fija como uno de sus ejes centrales el respeto a la dignidad personal y al libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE), de donde indiscutiblemente se derivan derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), el derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE) y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE).

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, dispone que los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias (art. 4), desde ahí impulsa a las empresa de más de cincuenta personas trabajadoras a contar 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. (art. 15.1), por lo que en consecuencia se actualiza el Protocolo de Prevención de Acoso por razón de sexo y/o acoso sexual de nuestra empresa mediante el presente documento.

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El objetivo del presente protocolo es dar cumplimiento a la legalidad vigente 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.

La Entidad pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación.

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, una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

QUESOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS S.L., declara tolerancia cero frente a la violencia física, verbal o psicológica ejercida en el ámbito de la misma, y manifiesta que no se aceptarán comportamientos discriminatorios, tratos vejatorios, acosos o violencias contra las personas en ninguna circunstancia. En este sentido, se consideran comportamientos inaceptables los contemplados en este Protocolo.

Cualquier comportamiento de agresión sexual, abuso sexual, acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el centro de trabajo está prohibido, con independencia de quién lo cometa, sea personal directivo, personas empleadas, contratistas o visitantes, entendido todo ello desde la perspectiva de maximización de la protección integral de las víctimas.

La entidad se compromete a garantizar que las personas que consideren que han sido objeto de violencia o acoso, quienes presenten alguna queja en este ámbito o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, mediante la facilitación de información o testimonio, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

En este sentido, las actuaciones frente a situaciones de violencia, discriminación o acoso deben regirse por los siguientes principios: enfoque de género, respeto y protección a las personas, confidencialidad, diligencia y celeridad, imparcialidad y contradicción y prevención y prohibición de represalias.

Todo acto de aplicación del presente Protocolo atenderá a un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las

relaciones de género, sus raíces y consecuencias, así como una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquier otra desigualdad social ( art. 2.c de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual y art. 4.4 de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

Es importante identificar a través de **DEFINICIONES Y EJEMPLOS** conductas o sesgos que pudieran considerarse fóbicas frente al colectivo LGTBI, así por ser un apartado extenso de la ley el que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia a la definiciones relacionadas 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 por lo que cualquier modificación futura de la propia ley producirá la adaptación automática del presente protocolo por remisión expresa del mismo, si bien se incluye un **anexo específico** con definiciones

## **Qué se entiende por acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género**

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.

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.

## **Medidas de prevención**

La entidad, en cumplimiento de los objetivos que incluye su Plan de Igualdad siendo consciente de la importancia de la prevención precoz de estos fenómenos, se compromete a:

Informar a todos los miembros de la entidad de la existencia de este Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género.

Promover actitudes y comportamientos igualitarios entre todas las personas trabajadoras, con especial atención a las situaciones de acoso y violencia sexual y de género, mediante la impartición de programas de formación que aborden: (1) la identificación de las conductas potencialmente constitutivas de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual, e identidad y expresión de género; (2) los efectos que dichas acciones tienen sobre la víctima tanto a nivel psicológico, emocional o físico como en el entorno laboral, social y familiar; y (3) las actuaciones a poner en marcha en caso de conocer o sufrir alguna de estas situaciones.

Evaluar y corregir los problemas de la cultura organizativa que puedan dar lugar a climas que fomentan la violencia sexual, como, por ejemplo, las estructuras jerárquicas y el abuso de poder. Para ello se promoverán los comportamientos proactivos preventivos a nivel individual, implicando al conjunto de personas trabajadoras.

## **OBJETIVOS:**

Con carácter general nuestro objetivo se centra en establecer un protocolo que incluya una definición clara de la conducta de acoso, así como la inclusión de una política de buenas prácticas para el colectivo LGTBI con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de dicho colectivo.

Más concretamente:

1. OBJETIVO: Prevenir y atender las situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI
2. OBJETIVO: Sensibilizar y formar sobre diversidad e inclusión LGTBI
3. OBJETIVO: Apoyar a las personas en proceso de transición
4. OBJETIVO: Introducir la dimensión LGTBI en el ámbito de la organización

5. OBJETIVO:- Establecer un protocolo que incluya una definición clara de la conducta de acoso, así como la inclusión de una política de buenas prácticas para el colectivo LGTBI.

## **BATERIA DE MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI:**

MEDIDAS	PLANIFICACION
<b>Apoyar a las personas en proceso de transición Derecho a flexibilidad horaria para las personas que están en transición de género</b>	La empresa permitirá flexibilidad de jornada laboral a la persona trabajadora para que pueda ir a sus citas médicas, realizar el tratamiento hormonal y la cirugía de afirmación de género, sin temor que le penalice en relación al absentismo.
<b>Temporalización:</b>	<b>Permanente a partir de la firma y durante la vigencia de este Acuerdo de Medidas.</b>
<b>Cambio de nombre de uso común de la persona trabajadora</b>	Se posibilitará el cambio de nombre de uso común en toda la comunicación interna y externa de la empresa: lista de nombres, tarjeta de empleado, correo electrónico, firmas, etc., para que la persona sea llamada y tratada por el nombre que prefiera, de acuerdo con el género con el que se identifica, sin necesidad de que corresponda con el nombre que aparece en su documento de identidad.
<b>Temporalización:</b>	<b>Permanente a partir de la firma y durante la vigencia de este Acuerdo de Medidas.</b>
<b>Garantizar una selección de personal libre de prejuicios o sesgos inconscientes que puedan afectar las decisiones</b>	Todas las personas pueden tener prejuicios o sesgos inconscientes que afectan a su forma de tomar decisiones. Es necesario adquirir conciencia de ello para intentar

<b>durante el proceso de contratación.</b>	evitar que afecten a los procesos de atracción, selección y retención del talento. Se formará al equipo de recursos humanos sobre temas relacionados con la diversidad sexual y de género, así como sobre los desafíos y necesidades específicas de las personas LGTBI, como forma de evitar la discriminación de las personas candidatas del colectivo LGTBI durante el proceso de selección.
<b>Temporalización:</b>	<b>Permanente a partir de la firma y durante la vigencia de este Acuerdo de Medidas.</b>
<b>Creación de un canal de atención específica y confidencial al colectivo</b>	Con el fin de poder atender y dar apoyo a las personas trabajadoras del colectivo LGTBI se creará un canal de comunicación con la empresa donde podrán trasladar sus inquietudes o necesidades.
<b>Temporalización:</b>	<b>Doce meses</b>
<b>Asesoramiento y consulta ante situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI.</b>	Se designará a una persona de referencia dentro de la organización, con formación adecuada en materia LGTBI, para información en esta materia y prevención de la LGTBIfobia, a quien podrán acudir todas las personas trabajadoras para recibir información acerca del protocolo, así como de la materia en cuestión. También podrá crearse una Red de Apoyo con el fin de poder acceder a la misma para consultas y asesoramiento.
<b>Temporalización:</b>	<b>Doce meses</b>
<b>Programa de formación interna en diversidad e inclusión LGTBI.</b>	Se impartirán diferentes tipos de formaciones para toda la plantilla según el departamento y nivel de responsabilidad de las personas trabajadoras. Para los directivos y departamento de recursos humanos esta formación irá dirigida a la implantación del plan



	de diversidad LGTBI, mientras que el personal empleado recibirá formaciones de sensibilización para eliminar prejuicios y comportamientos inadecuados hacia este colectivo.
<b>Temporalización:</b>	<b>Doce meses</b>
<b>Código de vestimenta flexible</b>	<b>Con el objetivo de introducir la dimensión LGTBI en el ámbito de la organización .</b> Para que todo el personal laboral se sienta cómodo, sin distinción de identidad de género, se establecerá un código de vestimenta flexible, que no obligue a las personas trabajadoras a identificarse con un género específico, de acuerdo con los siguientes principios. Fomentar la libertad para que las personas se vistan de acuerdo con su identidad de género y expresión personal sin miedo a discriminación o juicio. Evitar la especificación de prendas de vestir basadas en género. Por ejemplo, en lugar de decir «hombres deben usar trajes» o «mujeres deben usar vestidos», usar términos como «ropa formal» o «atuendo profesional». Evitar la promoción de estereotipos de género en el código de vestimenta. Por ejemplo, no limitar el uso de faldas o tacones solo a ciertos géneros.
<b>Temporalización:</b>	<b>Permanente a partir de la firma y durante la vigencia de este Acuerdo de Medidas.</b>
<b>Revisión de todas las comunicaciones por posibles sesgos y uso del lenguaje inclusivo</b>	Con el objetivo de no excluir a ninguna persona trabajadora se revisarán todas las comunicaciones, tanto internas como externas, de la empresa para evitar palabras o imágenes que se puedan interpretar como

	discriminatorias, sesgadas o degradantes. El uso del lenguaje inclusivo refleja el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión, lo que contribuirá a crear un ambiente de trabajo más acogedor y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual. Esto puede conducir a un clima laboral más positivo, donde los empleados se sienten seguros para expresarse y contribuir con sus ideas y habilidades. También la comunicación inclusiva ayuda a evitar la exclusión y la discriminación, lo que a su vez puede reducir los conflictos y las tensiones en el lugar de trabajo
<b>Temporalización:</b>	<b>Permanente a partir de la firma y durante la vigencia de este Acuerdo de Medidas.</b>

## **Procedimiento de denuncia ante situaciones de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.**

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 por los medios que se indican en el Protocolo de Acoso por razón de sexo y/o acoso sexual al que nos remitimos expresamente, 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 querrellarse por la vía penal.

**Recordamos que para facilitar en su caso una posible denuncia dispone del siguiente canal: CANAL DE DENUNCIAS EN WEB TIERRA ASTUR**

### **Principios rectores del procedimiento**

**Celeridad y tratamiento urgente:**

Toda denuncia debe ser tramitada.

Ello supone el compromiso de dar un tratamiento ágil y rápido a todo el proceso.

**Confidencialidad:**

No solo por la especial sensibilidad de todo lo que conlleva un proceso de esta tipología, sino también en observancia de la normativa de protección de datos, el proceso en su integridad se llevará a cabo en estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. La Comisión instructora y todas las personas que tengan conocimiento directo o indirecto del proceso, quedarán vinculadas por este compromiso de confidencialidad.

**Objetividad, imparcialidad y búsqueda de la verdad:**

En todo caso, el fin último del proceso radica en la búsqueda de la verdad y en la constatación de la veracidad de los hechos denunciados con objetividad, independencia e imparcialidad.

**Respeto:**

Tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, por afectar la denuncia y todo el proceso a su intimidad y dignidad.

**Presunción de inocencia:**

Prevalecerá durante toda la vigencia del proceso.

**Trámite de audiencia:**

En todo caso, se garantizará la audiencia a las partes implicadas.

**Garantía de indemnidad:**

Se garantizará la protección frente a represalias y tratamiento de estas conductas, quedando expresamente prohibidos los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una denuncia.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia por un plazo de dos años.

La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación una vez transcurrido el plazo de dos años, podrá solicitar la protección de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

Asimismo, se reconocen todas las garantías recogidas en los arts. 4 y ss. de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito, en lo que sean compatibles con la naturaleza del procedimiento objeto de este Protocolo

## **Evaluación y revisión del protocolo**

El presente Protocolo se evaluará por anualidades, comenzando a contar en el siguiente a su aprobación, teniendo en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos de su eficacia. Los indicadores cuantitativos incluirán las ocasiones en las que el Protocolo ha sido activado, el

porcentaje de intervenciones en las que se haya considerado que la activación ha sido pertinente, el tiempo transcurrido entre la activación del Protocolo y la finalización de las actuaciones, y el porcentaje de intervenciones que han finalizado durante el curso académico objeto de análisis. Los indicadores cualitativos podrán incluir encuestas de satisfacción y de conocimiento del Protocolo, así como entrevistas a grupos focales específicos potencialmente vinculados con su puesta en marcha.

La revisión del Protocolo se pondrá en marcha en caso de que, en las sucesivas evaluaciones, se detecte alguna ineficacia en su ejecución, de que existan cambios normativos que obliguen a ello, o de cualquier otra circunstancia que aconseje su modificación.

## Anexo I. Definiciones

Por ser un apartado extenso de la ley el que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBIfobia haciendo constar el resto de definiciones relacionados, 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, si bien se incluye un anexo específico con definiciones.

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.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

-Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su 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.

-Referirse a una mujer o a un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.  
Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo.

A los efectos del presente Protocolo, se atenderá a las siguientes definiciones legales:

*Acoso discriminatorio*: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación legalmente previstas, 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 (art. 6.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; art. 3.d 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; .

*Acoso por razón de sexo*: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la

aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de acoso por razón de sexo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

*Acoso sexual:* cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

*Agresión sexual:* cualquier comportamiento que suponga un atentado contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Solamente se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona (art. 178.1 del Código Penal). En todo caso, se considerará que existe agresión sexual cuando el acto de naturaleza sexual se realice empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y lo que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad (art. 178.2 del Código Penal).

*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 (art. 3.ñ 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).

*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 sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales u otros (art. 6.1.a de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.a 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).

*Discriminación indirecta:* situación que 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 sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales u otros (art. 6.1.b de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y art. 3.b 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).

*Discriminación por asociación:* situación en la una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concorra alguna de las causas de discriminación legalmente previstas, es objeto de un trato discriminatorio (art. 6.2.a de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.e 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).

*Discriminación por error:* discriminación que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas (art. 6.2.b de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y art. 3.e 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).

*Discriminación múltiple:* situación que se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las legalmente previstas (art. 6.3.a. de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.c 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).

*Discriminación interseccional:* situación que se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de las legalmente previstas, generando una forma específica de discriminación (art. 6.3.b. de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y art. 3.c 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).

*Expresión de género:* manifestación que cada persona hace de su identidad sexual (art. 3.j 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).

*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 (art. 3.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

*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 (art. 3.n 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).

*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 (art. 3.i 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).

*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 (art. 3.g 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).

*LGTBIfobia:* toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (art. 3.m 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 y art. 3.c de la Ley 3/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid).

*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 (art. 6.6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.f 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).



*Orientación sexual:* atracción física, sexual o afectiva hacia una persona (art. 3.h 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). 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 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.

*Persona trans:* persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer (art. 3.k 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).

*Represalia:* cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto (art. 6.6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; art. 1.10 Ley 2/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid y art. 3.j de la Ley 3/16 de la Comunidad Autónoma de Madrid).

*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 (art. 3.o 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).

**Y para que conste, firman el presente documento, por duplicado, en Meres a veintidós de febrero de dos mil veinticuatro.**

**POR LA EMPRESA**

**POR LOS TRABAJADORES.**