



# PROTOCOLLO LGTBI

**AOSSA GLOBAL SA**



## Índice

<u>Datos de la organización</u> .....	3
<u>Declaración de principios</u> .....	3
<u>Objeto del Plan</u> .....	4
<u>Ámbito de aplicación</u> .....	5
<u>Definiciones</u> .....	5
<u>Diagnóstico inicial de la organización</u> .....	5
<u>Conductas calificadas como discriminatorias</u> .....	5
<u>Conductas calificadas como violencia</u> .....	7
<u>Medidas frente a la discriminación/ violencias relacionadas con el colectivo LGTBI</u> .....	7
<u>Protocolo de actuación</u> .....	7
<u>Referencias normativas</u> .....	9

## Datos de la organización

Organización: AOSSA GLOBAL SA

Dirección: C/ Virgen del Águila 5, 41011 Sevilla

CIF: A41187675

Representante legal: Ignacio Revuelta Armengou

Interlocutor interno para la recepción de las notificaciones:

Nombre: Mara Burgos

Contacto: mburgos@aossa.es

## Declaración de principios

El derecho a la integridad de la persona aparece en el artículo 3 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea mientras que en la Constitución Española el derecho a la dignidad de la persona, la integridad moral y el derecho a la no discriminación se encuentra recogido en el artículo 15 del texto legal así como en el Estatuto de los Trabajadores.

En virtud de estos derechos, AOSSA GLOBAL SA tiene la obligación y el compromiso de no permitir ni tolerar acciones que supongan un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras.

AOSSA GLOBAL SA hace público su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando y quedando expresamente prohibida cualquier acción o comportamiento de esta naturaleza, haciendo uso de sus poderes directivo y disciplinario cuando sea necesario.

No serán tolerados comportamientos, actitudes o situaciones de discriminación, en especial por pertenencia al colectivo LGTBI, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

AOSSA GLOBAL SA se compromete a:

- No ignorar las quejas, reclamaciones y/o denuncias de conductas/comportamientos constitutivos de discriminación.
- Con las debidas garantías, se recibir y tramitar todas las denuncias que pudieran producirse, adoptándose las medidas que, según el caso, puedan establecerse para acabar con las situaciones denunciadas.

Para la consecución efectiva de este compromiso, se exige a todo su personal:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, sobre todo relacionadas con el ámbito LGTBI.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, la dirección se compromete a adoptar, según proceda, las medidas preventivas necesarias para evitar estos comportamientos, y las medidas de intervención y protección más adecuadas para proteger a las personas trabajadoras víctimas de discriminación por razón de su pertenencia al colectivo LGTBI.

## Objeto del Plan

El presente Plan persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de discriminación por pertenecer al colectivo LGTBI en todas sus modalidades, considerándose a tal efecto dos aspectos fundamentales: la prevención y la reacción empresarial frente a las denuncias por estas causas. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales desde AOSSA GLOBAL SA se procure prevenir y evitar situaciones susceptibles de ser consideradas discriminatorias.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por parte del personal trabajador.

## Ámbito de aplicación

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 señala que las personas jurídicas, de carácter privado, que se encuentre o actúe en territorio español tendrán la obligación de adoptar medidas con el fin de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

De este modo, el Plan LGTBI será aplicable a todas las personas que presten un servicio a AOSSA GLOBAL SA.

## Definiciones

A efectos de este Plan, se consideran dos tipos de discriminación:

**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.

**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 múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas.

## Diagnóstico inicial de la organización

Hasta ahora AOSSA GLOBAL SA no tiene conocimiento ni se han recibido quejas y/o denuncias relacionadas con actuaciones relacionadas con discriminación por pertenecer al sector LGTBI.

## Conductas calificadas como discriminatorias

Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona y que se ejerce de forma continua en el tiempo. Dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas.

A modo de ejemplo enunciativo, pero no limitativo.

Relacionados con el abuso de autoridad:

- Restringir a la persona las posibilidades de hablar por parte del/de la superior.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as.
- Prohibir a los/las compañeros/as que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.

- Asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
- Dejar a un/a trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva e incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al/a la trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo o cuyos resultados incluso, en ocasiones, llegan a ser posteriormente destruidos.
- Conductas que vulneran el derecho a la "indemnidad", que sería el trato más desfavorable (como acción de represalia) dado por superiores jerárquicos a las personas que han interpuesto quejas ante la empresa, denuncias ante la ITSS o demandas judiciales frente al empresario, o que han colaborado con los reclamantes frente al empresario.

Relacionadas con el trato vejatorio:

- Gritar, insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- Reprender reiteradamente a una persona delante de sus compañeros/as o clientes de manera particularmente ofensiva.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc., de una persona.
- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difundir rumores.

Relacionadas con el aislamiento social:

- Restringir a los/las compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona, evitando comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona o tratarla como si no existiera.
- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

## Conductas calificadas como violencia

Las conductas de violencia física interna son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza y se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa.

A modo de ejemplo enunciativo, pero no limitativo:

- 1.- Ofertas sexuales y violencia sexual.
- 2.- Amenazas de violencia física.
- 3.- Uso de violencia menor.
- 4.- Maltrato físico.

## Medidas frente a la discriminación/ violencias relacionadas con el colectivo LGTBI

### • Prevención

- 1.- Evaluación de los riesgos psicosociales relacionados con la las personas del colectivo LGTBI.
- 2.- Formación a los mandos intermedios y que gestionen equipos respecto a la resolución de conflictos, prevención y análisis de los riesgos sobre temas relacionados con el colectivo LGTBI.
- 3.- Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla de forma anual, con el objetivo de poner en valor a las personas LGTBI.
- 4.- Información y difusión a toda la plantilla de las políticas de tolerancia cero de AOSSA GLOBAL en relación con conductas o actuaciones que puedan significar un menoscabo a la dignidad de su personal, en especial de aquellos componentes del colectivo LGTBI.
- 5.- La utilización de un lenguaje y una imagen corporativa inclusiva en todos ámbitos de la organización, de forma que todas las personas se puedan ver reflejadas de acuerdo al género y orientación sentidos.
- 6.- Incorporar en todas las acciones formativas que se impulsen desde AOSSA GLOBAL SA la diversidad como tema transversal.
- 7.- Establecer y asegurar mecanismos que garanticen el anonimato en las denuncias de situaciones de transfobia, homofobia y lesbofobia.

### • Intervención

La intervención de AOSSA GLOBAL SA se producirá cuando sea comunicada una acción por parte de su personal que conlleve la discriminación o el sufrimiento de una conducta violenta hacia personas del colectivo LGTBI.

- **Protección**

1. Investigación de las conductas y/o acciones denunciadas.
2. Apoyo en posibles denuncias ante las autoridades.
3. Confidencialidad sobre la identidad y los hechos ocurridos.
4. En caso de ser necesario, adscripción a un nuevo puesto que no perjudique a la persona que denuncia pero que la aparte de su agresor/a.

## **Protocolo de actuación**

### **1.- Reunión inicial**

La solicitud puede provenir de:

- . - La persona afectada
- . - La representación legal de los trabajadores
- . - Del personal de la organización
- . - Del mando intermedio (responsable de dpto.)

La comunicación se realizará por escrito directamente al departamento de Recursos Humanos.

AOSSA GLOBAL SA respetará en todo momento la confidencialidad sobre las identidades de las partes, la investigación y el desarrollo del asunto.

### **2.- Tramitación**

Cuando se realice la comunicación de una situación de discriminación/ violencia por pertenecer al colectivo LGTBI es importante que tanto su mando intermedio como dirección y los miembros del equipo de recursos humanos de la empresa se reúnan con esa persona. El objetivo de la reunión será que el empleado/a explique cuáles son sus expectativas y decisiones y que recursos humanos le informe sobre el protocolo de actuación y que conteste sus dudas.

En caso de que se considere que la comunicación no implica una situación de violencia/discriminación, la decisión de no seguir adelante con el proceso deberá estar suficientemente motivada.

Admitida la comunicación, en plazo de 10 días hábiles se constituirá un Comité evaluador compuesto por representación legal de los trabajadores y departamento de RRHH que estudiará e investigará los hechos. Se designará una persona por cada parte.

La persona designada de RRHH realizará las gestiones y trámites para el esclarecimiento de los hechos, recabando la información que considere oportuna y realizando entrevistas (en caso de existir testigos) y las actuaciones que considere

necesarias contando con la colaboración del representante de los trabajadores si así lo estima.

El Comité no puede ser conformado por personas que formen parte del conflicto o que hayan sido testigos del mismo.

En caso de que la situación, debido a su gravedad, lo requiera, se podrá tomar la medida preventiva de separar a las personas implicadas siempre y cuando esto no signifique un menoscabo para sus condiciones laborales.

### **3.- Resolución**

Una vez realizada la investigación, en el plazo máximo de 1 mes, se emitirá un informe que contendrá la siguiente información:

- .- Relación de las personas que han integrado el Comité.
- .- Identificación de las personas que integran la situación.
- .- Hechos comunicados.
- .- Posibles antecedentes.
- .- Existencia o no de una conducta o hechos discriminatorio/violento, con el archivo de las actuaciones.
- .- De ser así, medidas preventivas acordadas.
- .- Documentación o pruebas recabadas en el proceso de investigación.
- .- Propuesta de medidas correctoras y conclusión.

La resolución y las medidas serán comunicadas a las partes y a la dirección de la empresa.

### **4.- Seguimiento**

RRHH registrará el informe emitido y enviará al departamento o mando intermedio responsable las medidas que deben ser implantadas.

El seguimiento de la ejecución de las medidas corresponderá a RRHH debiendo prestar una especial atención en aquellas situaciones en las que medie una denuncia ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

AOSSA GLOBAL SA llevará un control estadístico de las denuncias por razón de discriminación/violencias presentadas preservando la confidencialidad de las partes afectadas.

## Referencias normativas

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Constitución Española.
- 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.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.