

# **Plan de Medidas para la Igualdad y la No Discriminación de las personas LGTBIQ+ en Escuela IDEO<sup>(1)</sup>**



1. Acorde al 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

Madrid, 1 de abril de 2025.

Desde su creación en el año 2014, Escuela IDEO ha tenido como pilar fundamental la defensa de una educación por y para la diversidad en todas sus facetas humanas. Así, desde hace ya más de una década, el proyecto educativo de nuestra escuela ha fomentado y favorecido la generación de espacios de trabajo inclusivos y libres de violencias, garantizando la incorporación, integración y bienestar de la diversidad afectiva, sexual y genérica en pleno uso de sus derechos como parte importante de las políticas y la cultura del centro.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de 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, manifestamos nuestra intención de continuar defendiendo estos derechos haciendo explícitas las medidas planificadas que a continuación se describen:

## **MEDIDAS PLANIFICADAS**

### **Primero. Cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación.**

Escuela IDEO asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, diversidad sexo genérica o familiar, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición física y social, discapacidad, enfermedad y afiliación o no a un sindicato tal y como establece la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso en el lugar y en los espacios de trabajo.

## **Segundo. Acceso al Empleo.**

Escuela IDEO se compromete a seguir utilizando procedimientos inclusivos para la selección de personal, libres de sesgos sexistas, de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, pertenencia a grupo familiar, o cualquier otro tipo de sesgo discriminatorio.

La identificación y evaluación de las candidaturas seguirá considerando exclusivamente los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

En este sentido los profesionales encargados de los procesos de selección recibirán de manera periódica formaciones específicas y adecuadas como parte de su programa de formación continua y permanente.

En aras de favorecer la incorporación de personas trans en la plantilla y tomando en cuenta lo establecido en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, Escuela IDEO se compromete a establecer acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas pertenecientes a este colectivo.

Escuela IDEO garantizará en los procesos de selección la preservación del derecho a la intimidad de las personas, evitando la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio quedando prohibidas las preguntas que se relacionen con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por el empleador, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios en virtud de lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (TRLISOS), sin perjuicio de cuantas otras acciones civiles o penales pueda interponer el candidato en defensa de sus intereses.

Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, sean causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.

### **Tercero. Clasificación y promoción profesional.**

En Escuela IDEO seguiremos promoviendo que los sistemas de clasificación profesional y/o ascenso eviten la discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, diversidad sexo genérica o familiar, edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico; estado civil, afiliación sindical o condición física y social.

Por lo anterior, la clasificación y promoción profesional se han de basar exclusivamente en elementos objetivos y neutros, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Los departamentos de recursos humanos o de personal realizarán un análisis de las fases de la selección de personal para la promoción eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir.

Queda prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional.

Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal en la promoción profesional.

Con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trabajadoras trans sea igual al resto de personas trabajadoras de Escuela IDEO, se garantizará que en la documentación interna se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de este colectivo.

#### **Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.**

Escuela IDEO, en colaboración con asociaciones LGTBIQ+ especializadas, previa consulta y participación de las o los responsables del Plan de Igualdad planificará una formación dirigida a toda la plantilla sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación, y con los siguientes criterios mínimos:

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.
- Sensibilización de las realidades de las personas LGTBIQ+.
- Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
- Conocimiento general y difusión del Plan LGTBIQ+ de la escuela, sus medidas, alcance y contenido.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de la Escuela.

Además de la sensibilización anteriormente citada, las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas

trabajadoras, deberán recibir una formación específica que contenga como mínimo el siguiente contenido:

- Capacitación en diversidad e inclusión.
- Fomento de la empatía y la escucha activa.
- Gestión de la diversidad en entornos laborales.
- Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.
- Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de la Escuela.

El plan de formación/aprendizaje para nuevas incorporaciones, incluirá en el mismo un módulo de sensibilización contra la LGTBIQ+fobia.

Escuela IDEO seguirá promoviendo, como lo ha hecho desde su origen, el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad. La dirección de la escuela, así como todas las personas trabajadoras, están obligadas a dirigirse a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.).

### **Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

Escuela IDEO garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Para dar apoyo a la gestión de la diversidad en la escuela se realizarán las siguientes acciones:

1. **Responsable de diversidad.** En Escuela IDEO, la persona (o personas) responsable del Plan de Igualdad será también la responsable de gestionar la diversidad dentro de la escuela. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario; gestión de trámites en la escuela (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.
2. **Visibilización.** Escuela IDEO incluirá en el calendario escolar propio la visibilización/conmemoración del día 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia).
3. **Salud laboral y riesgos psicosociales.** Se incluirá la LGTBIQ+fobia en la evaluación de los riesgos laborales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

## **Sexto. Permisos y beneficios sociales.**

Escuela IDEO seguirá procurando que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Las personas trabajadoras tendrán el derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos/hijas para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos existentes en la escuela.

Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la escuela haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

Escuela IDEO evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans. (Ejemplos: Reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc).

Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la escuela deberá garantizar la seguridad y la salud de las mismas mediante medidas específicas (Adaptación de puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género).

Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, parejas, convivientes y parientes de primer grado, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la escuela.



## Séptimo. Régimen disciplinario

**Régimen de faltas.** Escuela IDEO seguirá garantizando el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen a nivel organizativo, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

- **Faltas leves.** Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBIQ+.
  
- **Faltas graves.** Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:
  - Reitere en el tiempo el hecho punible.
  - Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
  - Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
  - La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.
  - La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve.
  - La humillación, ridiculización u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.
  - Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Faltas muy graves:** Se considerarán faltas muy graves:
  - La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención binaria y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.
  - Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas, bromas, chistes o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBIQ+, o a sus familiares y personas allegadas; así como cualquier expresión vejatoria y humillante sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir o de hablar de cualquier persona.
  - Los insultos y/o agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBIQ+, o a sus familiares y personas allegadas.
  - El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBIQ+.
  - La promoción de odio al colectivo LGTBIQ+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.
  - Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIQ+fóbico, que atenten contra la intimidad de las personas o que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar

- El uso de los medios de comunicación de Escuela IDEO para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Violencias similares o parecidas que no estén recogidas en esta lista pero que tengan el mismo efecto o busquen producirlo.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

**Régimen de sanciones.** Corresponde a la dirección de Escuela IDEO la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente plan. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en el convenio colectivo.

## **Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+**

### **A. Declaración de principios**

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

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 tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales, *queer* y otras disidencias sexogenéricas erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, Escuela IDEO se compromete explícita y firmemente a investigar y tratar con la máxima y debida diligencia y bajo el principio de cero tolerancia cualquier situación de acoso o práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que pudiera presentarse en su seno, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza; y en caso de presentarse, Escuela IDEO hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trabajo y oportunidades en todos las áreas y niveles de la escuela.

## **B. Ámbito de aplicación y vigencia**

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en Escuela IDEO, independientemente del vínculo jurídico que les una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la escuela, y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable; también será de aplicación a las y los trabajadores de empresas subcontratadas que presten sus servicios en la empresa; así mismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo.

Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Este protocolo tendrá una vigencia máxima de cuatro años a partir de la fecha de publicación, y deberá renovarse pasado este tiempo. Se seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, y se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

### C. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- **Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada.** Todo el procedimiento se completará sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.** Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.
- **Confidencialidad:** La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya resueltas.
- **Escucha a la víctima.** La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo
- **Protección a la víctima.** Se brindará la protección necesaria y suficiente a la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- **Contradicción:** El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- **Restitución de las víctimas:** Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Prohibición de represalias.** Queda expresamente prohibido y 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 por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

#### **D. Procedimiento de actuación.**

##### **Medidas Cautelares**

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

### **Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.**

Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- Responsables y mandos intermedios con responsabilidad sobre la persona que pudiera estar siendo víctima de acoso, o sobre el espacio de trabajo en el que se estuviera generando este tipo de violencia.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.

En el caso de que la denuncia no la presentase directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la comisión.

Si la persona afectada no concede el consentimiento, la comisión podrá emprender actuaciones de oficio, con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

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

### **Fase 2. Investigación.**

Una vez recibida la denuncia, la comisión de instrucción llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios



físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

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

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

El informe deberá incluir la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas, en el caso de que las haya.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en el caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la escuela.

El desarrollo de la fase de investigación tendrá una duración máxima de quince días hábiles. salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

### **Fase 3. Resolución.**

En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección, al Departamento de Personal o al de Recursos Humanos correspondiente.

Se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

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

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

#### **Fase 4. Seguimiento.**

La Dirección de la Escuela y el Departamento de Personal se encargarán 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 en la escuela.

#### **Máxima divulgación**

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la escuela.

Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

---

**Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.**

**Composición:** La comisión de atención a la discriminación y acoso, en adelante comisión instructora, estará formada por los responsables del Plan de Igualdad y del Plan de Convivencia teniendo como máximo a cuatro personas titulares, y dos suplentes, uno por cada parte.

**Formación:** Será imprescindible para formar parte de la comisión instructora (titulares o suplentes) poseer o recibir formación en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad sexo genérica o familiar. Dicha formación deberá ser presencial e impartida preferentemente por asociaciones LGTBI+ especializadas.

**Incompatibilidades:** En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

### **Funciones de la comisión:**

1. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
2. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.
3. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de Escuela IDEO de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.
4. Recomendar y gestionar con el departamento de personal y/o dirección las medidas cautelares que se estime convenientes.
5. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas.
6. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
8. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.
9. En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

- 
10. En los 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.

En Madrid, a 1 de abril de 2025.

---

El presente Plan LGTBIQ+ ha sido elaborado a partir de las propuestas de la Guía de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas elaborado por CCOO de Industria (2024) y de la Guía de recomendaciones para la negociación de los Planes LGTBI en las empresas elaborada por la UGT (2024).