

PLAN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN POR VIOLENCIAS LGTBIFÓBICAS



Real Casa de la Moneda
Fábrica Nacional
de Moneda y Timbre

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	Marco normativo	3
1.2.	Contexto institucional.....	4
1.3.	Antecedentes y fomento de valores en la FNMT-RCM	6
2.	ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS	7
2.1.	Determinación de las partes que lo conciertan.	7
2.2.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	7
2.3.	Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas....	7
3.	VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS	8
4.	PRINCIPIOS INSPIRADORES	8
5.	ÁREAS DE ACTUACIÓN	9
5.1.	Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación	9
5.2.	Acceso al empleo	9
5.3.	Clasificación y promoción profesional	9
5.4.	Formación, sensibilización y lenguaje.....	10
5.5.	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	10
5.6.	Permisos y beneficios sociales	10
5.7.	Régimen disciplinario.....	10
6.	MEDIDAS PLANIFICADAS.....	11
6.1.	Cláusulas de Igualdad de trato y no discriminación	11
6.2.	Acceso al empleo	12
6.3.	Clasificación y promoción profesional	12
6.4.	Formación, sensibilización y lenguaje.....	13
6.5.	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	14
6.6.	Permisos y beneficios sociales	15
6.7.	Régimen disciplinario.....	15

1. INTRODUCCIÓN

1.1. MARCO NORMATIVO

El objetivo 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 es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y cualquier persona que se identifique como disidente del sistema cisheterosexual (en adelante, personas del colectivo) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.



En el ámbito de la Organización de Naciones Unidas, se han 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 del colectivo, en línea con el principio jurídico universal consagrado en el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El 17 de mayo de 1990, la Organización Mundial de la Salud dejó de considerar la homosexualidad como una enfermedad mental. Fecha emblemática que ha convertido el 17 de mayo, en el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia, jornada que busca sensibilizar a la sociedad, propiciar reflexión y denunciar las discriminaciones y agresiones verbales, físicas, intelectuales o morales de personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Asimismo, el día 21 de octubre se conmemora el Día por la Despatologización de la Transexualidad, una fecha clave en la lucha por los derechos de las personas trans, ya que hasta el año 2018 fue considerada una enfermedad mental por la OMS (Organización Mundial de la Salud).

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión Europea establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios y el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

En el ámbito nacional, 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, precepto vinculado al artículo 10 de la misma, 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.

España, referente. España está considerado como uno de los países más inclusivos y respetuosos con las personas del colectivo. El 30 de junio de 2005 se aprobaba el matrimonio igualitario. Se convirtió en el tercer país en legalizarlo en el mundo y todo un referente en el reconocimiento de los derechos de las personas del colectivo a nivel internacional. Además, a diferencia de otros países, España incluyó en su legislación el derecho a la adopción de las parejas del mismo sexo. Dos años después, en 2007, se publica la Ley de Identidad de Género que permitió modificar la casilla del sexo legal en el Registro Civil.

La Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (Ley 15/2022, de 12 de julio), la conocida como Ley Zerolo, se aprobó con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas.

En julio de 2023 entró en funcionamiento el Servicio 028 Arcoíris, de información y atención integral en materia de derechos LGTBI, -dirigido a todas las personas del colectivo o allegadas-, en el que obtener información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata y especializada frente a todas las formas de violencia por LGTBIfobia.

Con estos antecedentes, -que pivotan alrededor de los artículos 10 y 14 de nuestra Carta Magna-, el pasado 1 de marzo de 2023 se publica en el BOE 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, posteriormente, el 9 de octubre de 2024 se publica 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 del colectivo en las empresas.

1.2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La FNMT-RCM Entidad Pública Empresarial y Medio Propio, es una entidad de Derecho Público con personalidad jurídica propia que forma parte del Sector Público Institucional que, de acuerdo con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se rige por el Derecho privado, excepto en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados para las mismas en la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre, en su Ley de creación, sus Estatutos, la Ley de Procedimiento Administrativo Común, el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, y el resto de normas de derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación.

En consecuencia, dada su naturaleza, en cuanto a las medidas a adoptar de acuerdo con el mandato contenido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, le resultan de aplicación las previsiones contenidas tanto en la Sección 2ª como en la Sección 3ª de su Capítulo II del Título I, -dedicadas, respectivamente, a las *“Medidas en el ámbito administrativo”* y a las *“Medidas en el ámbito laboral”*-.

Dentro de la Sección 2ª *“Medidas en el ámbito administrativo”*, el artículo 11 de la Ley establece expresamente que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en la misma para el conjunto del

personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable, y en su artículo 12 establece la **obligación** para las Administraciones públicas de impartir **formación inicial y continuada** al personal a su servicio sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas del colectivo, que garantice su adecuada sensibilización y correcta actuación, así como la obligación de **incluir en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público** formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

Asimismo, la Sección 3ª, de la Ley, dedicada a las “*Medidas en el ámbito Laboral*” contiene, en su artículo 15, el mandato para las empresas de más de cincuenta trabajadores de elaborar un conjunto planificado de medidas y recursos –pactadas a través de la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras- para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas del colectivo, que incluya un **protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas del colectivo**, previo su desarrollo reglamentario.

Además de lo anterior, el Título II de la Ley, se refiere específicamente a las personas trans, dedicando su Sección 2ª del Capítulo II a las “*Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans*” y, en concreto, en su artículo 55.3. ordena que:

“En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans”.

Una vez materializado el desarrollo reglamentario del artículo 15 de la Ley con la publicación 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 del colectivo en las empresas, (B.O.E. de 9 de octubre de 2024), procede abordar la negociación con la representación de las personas trabajadoras sobre las medidas a acordar.

Conviene subrayar, que la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por razones LGTBIfóbicas al que se refiere el citado Real Decreto en su artículo 8.4. no se agota en las personas trabajadoras de la Entidad vinculadas a la misma mediante una relación laboral por cuenta ajena, sino que de conformidad con lo que se establece en el apartado 4 de su artículo 2, “(...) 4. **El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI** se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros”, en consecuencia, **resultará también de aplicación a la alta Dirección y al personal Directivo no sujeto al Convenio Colectivo.**

El citado Real Decreto, dictado en desarrollo del artículo 15 de la Ley, se articula en torno a tres capítulos, siendo el capítulo II el que fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas, y el capítulo III el que desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando, en primer lugar, su necesario carácter transversal.

1.3. ANTECEDENTES Y FOMENTO DE VALORES EN LA FNMT-RCM

Partiendo de la experiencia cosechada en la implementación de políticas y acciones dirigidas a garantizar la igualdad y no discriminación de todas las personas trabajadoras a través de los sucesivos Planes de Igualdad publicados (I Plan de Igualdad, publicado en el BOE de 20 de mayo de 2011, II Plan de Igualdad, publicado en el BOE de 10 de mayo de 2018, y III Plan de Igualdad, en vigor desde el pasado enero de 2023), que se han ido revisando y mejorando, con la mentalidad puesta en que los mismos no pueden ser entendidos como una “foto fija” sino como un documento “vivo” que requiere de análisis y seguimiento periódico que permita identificar situaciones y circunstancias inicialmente no previstas que deben corregirse, la Dirección de la FNMT-RCM junto con la representación de las personas trabajadoras de la Entidad coinciden en la necesidad de trabajar juntas con el fin de alcanzar el objetivo de consolidar el cambio de concepción social sobre las personas del colectivo, entendiendo la diversidad como un valor, lo que necesariamente pasa por desarrollar políticas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades plena y efectiva para todas las personas, así como su bienestar en la Entidad, independientemente de su identidad, orientación sexual o expresión de género, desde el convencimiento de que la diversidad enriquece los equipos y estimula el aprendizaje a todos los niveles (personal, profesional, corporativo, social)

Todo ello en consonancia con los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por el Real Decreto que desarrolla su artículo 15, que es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando especialmente al ordenamiento laboral, –del que nuestro XI Convenio Colectivo forma parte–, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Así, el compromiso con la diversidad y la inclusión se fortalece a través del presente conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas del colectivo, adoptadas con el acuerdo de las partes, y dirigidas a eliminar desigualdades y violencia, erradicar cualquier posible LGTBIfobia y promover las relaciones laborales pacíficas y respetuosas.



2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

2.1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Las partes firmantes del convenio colectivo –constituidas de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la FNMT-RCM, en su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de las personas trabajadoras-, acuerdan, en el seno de la negociación colectiva, estas medidas para la igualdad y no discriminación por razones LGTBIfóbicas dando cumplimiento al artículo 15 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 del colectivo.

2.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Las medidas acordadas, así como el régimen sancionador que pudiera resultar aplicable, alcanzan a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de FNMT-RCM E.P.E, M.P., incluyendo al personal Directivo y al personal de alta Dirección, así mismo, el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por razones LGTBIfóbicas también se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Las medidas acordadas en el presente documento entrarán en vigor el día de su firma y se mantendrán durante la vigencia del XI Convenio Colectivo de la FNMT-RCM., sin perjuicio de la modificación, adicción, sustitución, o eliminación, de una o varias de ellas, que puedan acordar las partes durante su vigencia cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como consecuencia del seguimiento, evaluación y revisión periódica a que se obligan a realizar las partes de forma programada con el fin de identificar las posibles necesidades u obstáculos surgidos en su ejecución y, especialmente, cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2.3. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS ACORDADAS.

Las partes acuerdan que la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas se realizará mediante un sistema de arbitraje externo designado por ambas partes.

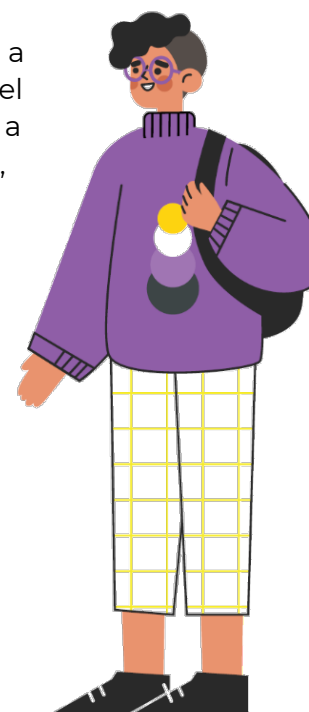
3. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

Las partes acuerdan que las funciones de diagnóstico, evaluación, seguimiento y revisión periódica de las medidas, así como la propuesta de cambios sobre las ya acordadas y/o adición de otras nuevas corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI.

4. PRINCIPIOS INSPIRADORES

- Transversalidad de las políticas de igualdad: La búsqueda de la igualdad debe ser esencial en todas las políticas y acciones promovidas por la FNMT-RCM.
- Participación, comunicación y transparencia: Para asegurar una implementación efectiva del contenido del presente documento y fomentar la participación de todo el personal de la FNMT- RCM, es imprescindible establecer mecanismos de comunicación adecuados.
- Sensibilización: Para concienciar sobre los obstáculos y barreras que enfrentan las personas LGTBI.
- Atención a la diversidad: Se reconoce y valora la diversidad de todas las orientaciones e identidades sexuales, aspirando a visibilizarlas y a concienciar sobre su realidad.
- Compromiso ético y normativo: Cada medida y acción contemplada toma en cuenta los principios éticos de justicia y humanidad, así como el respeto a los Derechos Humanos.

En definitiva, la FNMT-RCM busca establecer un conjunto de acciones dirigidas a alcanzar el objetivo de asegurar la igualdad de derechos y oportunidades del colectivo LGTBI, -lo que necesariamente pasa por establecer medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación de las personas LGTBI, procurando ofrecer información y formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBIfóbica.



5. ÁREAS DE ACTUACIÓN

De conformidad con el mandato contenido en el artículo 8.3 del Real decreto 1026/2025, acogiendo la sistemática establecida en su Anexo I, las medidas que las partes negociadoras acuerdan con la aspiración de alcanzar una real y efectiva inclusión de las personas LGTBI en todos los niveles organizativos, y para todas las esferas de actuación que lleve a cabo la FNMT-RCM, se esquematizan en siete áreas, vinculando acciones específicas para cada una de ellas en función de los objetivos estratégicos a alcanzar.

5.1. CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Objetivo: Contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad de género sino también a la expresión de género o características sexuales, mediante el fomento de una atmósfera favorable a la diversidad.

5.2. ACCESO AL EMPLEO

Objetivo: Eliminación de estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección, lo que requiere actuar, de una parte en la formación y sensibilización de todas aquellas personas que intervienen como miembros de Tribunales de Selección, y de otro lado, –en los procesos de selección en los que se solicite la aportación de Curriculum Vitae– promover la utilización del “Curriculum ciego”, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad de género o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

5.3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Garantizar que el Convenio Colectivo, -(especialmente en el momento actual en que las partes han adoptado el compromiso de abordar la formulación de una nueva clasificación profesional)- se sirva de criterios objetivos tales como los de cualificación y capacidad, tanto para la definición de las categorías como para la promoción profesional y ascensos, erradicando cualquier atisbo de discriminación directa o indirecta para las personas del colectivo, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

5.4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Objetivo: Concienciar a toda la plantilla, a todos los niveles, y especialmente a las personas trabajadoras con mando, estén o no sujetas al Convenio Colectivo de la FNMT-RCM, sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, mediante la inclusión como formación de carácter obligatorio, de módulos específicos que necesariamente incluyan:

1. Conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el Convenio Colectivo, así como su alcance y contenido.
2. 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 LGTBI. (Título Preliminar, artículos 1 al 3).
3. Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad de género, expresión de género y características sexuales.
4. Conocimiento y difusión de la Guía Práctica del lenguaje inclusivo cuya última modificación se publicó en la Intranet de la FNMT-RCM el pasado 11 de marzo de 2025, que se irá complementando y adaptando con nuevas aportaciones.

5.5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Objetivo: Lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros a través de campañas, seminarios y foros que subrayen la política de “tolerancia cero frente a comportamientos LGTBIfóbicos”, reforzando la protección contra los mismos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo bajo los principios de confidencialidad y protección de la intimidad.

5.6. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Objetivo: Atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad de género y expresión de género, con especial atención a las personas trans.

5.7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se integrarán en el régimen disciplinario aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad de género y la expresión de género de las personas trabajadoras.



6. MEDIDAS PLANIFICADAS

Con independencia del desglose de medidas que se relacionan a continuación, las partes consideran la pertinencia de disponer de un diagnóstico sobre el nivel de concienciación de la plantilla en materia de derechos LGTBI por lo que, como primera medida, y en relación con todas las áreas de actuación se incluye:

Realización de una encuesta a todas las personas trabajadoras de la FNMT-RCM, a modo de diagnóstico de situación dejando abierta la posibilidad de introducir nuevas medidas en atención a los resultados obtenidos.

6.1. CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Medida	Fecha de inicio de implantación	Seguimiento	Dpto. Responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Informar sobre las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI a la plantilla en su totalidad.	2T 2026	Desde el inicio y durante la vigencia	Impacto Social y Capital Humano	Información sobre la comunicación realizada (ruta de acceso a la intranet, píldoras informativas...).	Los propios del área de comunicación Intranet. Mail corporativo, tablón
Se firmará un Compromiso de la Dirección en el que se garantiza hacer efectivo las medidas, así como de tolerancia cero y con respeto a los principios de protección de la intimidad, confidencialidad y protección.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Compromiso firmado	Los propios del área de comunicación Intranet. Mail corporativo, tablón

6.2. ACCESO AL EMPLEO

Medida	Fecha de inicio de implantación	Seguimiento	Dpto. Responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Este Plan de medidas y protocolo se incluirá en los programas de acceso a cualquier prueba selectiva de acceso a la FNMT-RCM, tanto interna como externa. Se formulará al menos una pregunta sobre él en todos los ejercicios teóricos o teórico-prácticos que compongan las pruebas de acceso y/o promoción.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Verificar el cumplimiento mediante la revisión de ofertas y propuestas de contratación.	Aplicaciones propias de selección.
Formación específica en sesgos inconscientes y diversidad para las personas encargadas de llevar los procesos de selección, para garantizar que no haya estereotipos ni discriminación hacia personas LGTBI.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Indicadores propuestos: N.º de cursos sobre sesgos impartidos. N.º de equipos de selección formados.	Otras aplicaciones: intranet y Servicio de Formación.
Distribución del Manual para una comunicación inclusiva a todas las personas trabajadoras que participen en los procesos de selección y contrataciones.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Información sobre la distribución.	Difusión del propio manual.

6.3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida	Fecha de inicio de implantación	Seguimiento	Dpto. Responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Todas las personas trabajadoras incluido el colectivo LGTBI tendrán la misma oportunidad de promoción profesional.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Informar sobre este criterio a las personas que participan en los procesos de promoción.	Los propios del área y del Dpto. de formación.

6.4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Medida	Fecha de inicio de implantación	Seguimiento	Dpto. Responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Facilitar y fomentar la formación y concienciación en materia de diversidad sexual, familiar y de género para la igualdad de los derechos de las personas LGTBI para toda la plantilla.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Realización de campañas informativas. Talleres formativos de diversidad LGTBI:	Intranet. Comunicaciones a la plantilla. SSFF.
Difusión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, poniendo en conocimiento que se incluye al colectivo LGTBI.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Píldora informativa publicada en Intranet dirigido a toda la plantilla.	Intranet.
Campañas Orgullo LGTBI Campaña 17 de mayo, campañas en otras fechas que puedan ser significativas.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Resumen de campañas de información y divulgación de las medidas adoptadas en materia de Igualdad de Oportunidades,	Enlace portal de Igualdad de Recursos Humanos de la Intranet.
Difusión y actualización de Guía Práctica de lenguaje inclusivo	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Píldora informativa con los principales aspectos que se recogen en ese manual.	Intranet. SSFF. Correo corporativo
Diseño e impartición de un curso en materia de diversidad para su necesaria realización por parte de todas las personas trabajadoras, que será de carácter obligatorio para el colectivo de mandos y jefaturas.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Comunicación a la plantilla de la disponibilidad del curso para su realización. Cuantificar n.º de personas formadas desagregadas por categorías.	SSFF.
Facilitar un acceso sencillo y ágil a los contenidos en materia de diversidad en la intranet para todas las personas trabajadoras.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Continua actualización y revisión de contenidos.	Intranet.

6.5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Medida	Fecha de inicio de implantación	Seguimiento	Dpto. Responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Fomentar un clima laboral seguro y libre de discriminación, acoso y desigualdades para todas las personas trabajadoras incluyendo al colectivo LGTBI.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Píldoras informativas	Intranet SSFF Los que sean necesarios
Asegurar que todas las personas trabajadoras, incluido el colectivo LGTBI, disponen de las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Píldoras Informativas	Intranet
Inclusión del colectivo LGTBI en el protocolo laboral, pudiendo poner en conocimiento de la empresa cualquier situación que se produzca	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Establecer un apartado específico sobre la inclusión del colectivo LGTBIQ+ en el protocolo de acoso laboral.	Intranet SSFF Comunicaciones
Para las necesidades que pueden existir actualmente, se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras que así lo necesite por cuestiones de integridad y/o intimidad, de un espacio seguro en el que dicha intimidad quede preservada. Se informará a través del portal laboral y al personal de nuevo ingreso para conocimiento de toda la plantilla.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Nº de necesidades solicitadas. Nº de espacios habilitados.	Departamento de Mantenimiento.
Tanto las instalaciones futuras como las que requieran reforma o mejora, (vestuarios o servicios) serán acometidas con perspectiva de género.	2T 2026	Desde el Inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Nº de instalaciones actualizadas	Departamento de Mantenimiento.

6.6. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Medida	Fecha de inicio de implantación	Seguimiento	Dpto. Responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Se garantizará el acceso de todos los derechos, permisos y beneficios sociales establecidos en el Convenio Colectivo sin discriminación por razón de orientación, identidad o expresión de género.	2T 2026	Desde el inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Seguimiento de las incidencias que puedan surgir.	Intranet. SSFF.

6.7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Medida	Fecha de inicio de implantación	Seguimiento	Dpto. Responsable	Indicadores de seguimiento	Medios
Toda conducta de discriminación o acoso a las personas LGTBI será considerada integrada en el tipo de las faltas muy graves contenidas en los apartados 4 y 5 del apartado c) del artículo 62 del XI Convenio Colectivo de la FNMT-RCM. Para ello se procederá, en el menor plazo posible a modificar el Convenio Colectivo con la introducción de un nuevo tipo de falta específico de protección del colectivo frente al acoso discriminatorio y/o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	2T 2026	Desde el inicio y durante la vigencia.	Impacto Social y Capital Humano	Seguimiento de las incidencias que puedan surgir. Efectiva introducción de un tipo de falta específico.	Intranet. SSFF.

Las partes firmantes del convenio colectivo –constituidas de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la FNMT-RCM, en su representación, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de las personas trabajadoras-, acuerdan, en el seno de la negociación colectiva, estas medidas para la igualdad y no discriminación por razones LGTBIfóbicas dando cumplimiento al artículo 15 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 del colectivo, incluyendo como Anexo I de este Plan, el “Protocolo para la detección, prevención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales”.

ANEXO I

P.G. PV00033.- PROTOCOLO PARA LA
DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO O
VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE
GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES



CONTENIDO

1.	Compromiso de la FABRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE-REAL CASA DE LA MONEDA en la prevención y gestión de la discriminación, la violencia y el acoso contra las personas LGTBI	19
2.	Características y ámbito de aplicación.....	20
3.	Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra razón LGTBIfóbica	21
3.1.	Principios rectores y garantías del procedimiento	22
3.2.	Normativa de aplicación	23
4.	Definición y conductas constitutivas de discriminación, violencia y acoso a las personas LGTBI	23
4.1.	Definiciones	23
4.2.	Listado (no exhaustivo) de conductas constitutivas de acoso a LGTBI	26
5.	Personas y órganos que intervienen en el procedimiento	28
5.1.	Comisión de valoración permanente	28
5.2.	La figura de acompañamiento.....	29
6.	Procedimiento de actuación	30
6.1.	El inicio del procedimiento: presentación de la comunicación	31
6.2.	Proceso de análisis.....	33
6.3.	Informe de valoración y resolución del expediente	34
7.	Seguimiento	36
8.	Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	37

1. Compromiso de la FABRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE-REAL CASA DE LA MONEDA en la prevención y gestión de la discriminación, la violencia y el acoso contra las personas LGTBI

Con el presente protocolo, la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda (FNMT-RCM) quiere subrayar su compromiso en reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato dentro de la FNMT-RCM, garantizando y promoviendo el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y todas aquellas que se consideren disidentes del sistema cisheterosexual por los motivos que sea (en adelante: personas del colectivo) contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en el ámbito laboral de estas personas, para lo que promoverá una cultura de prevención en este ámbito a través de acciones formativas e informativas de sensibilización, impidiendo los comportamientos o actitudes que son, o puedan ser, ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

La FNMT-RCM elabora este protocolo para la prevención y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la Entidad, independientemente del vínculo jurídico que les una a ésta, siempre que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Entidad.

La FNMT-RCM se compromete a comunicar, tramitar, e investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de discriminación, violencia o acoso por razones LGTBIfóbicas aplicando los principios de: profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de la información, con el consiguiente deber de sigilo para todas las personas implicadas en el desarrollo del protocolo, según lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La FNMT-RCM asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo y la obligatoriedad de su cumplimiento a todas las personas trabajadoras de la Entidad, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja o presta servicios en la FNMT-RCM. La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la persona que supuestamente ha realizado una conducta de discriminación, violencia y/o acoso por razón de orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, la FNMT-RCM no pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa responsable al objeto de que adopte las medidas oportunas, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podría extinguirse de conformidad con las especificaciones previstas en la relación contractual suscrita entre ambas.

Este protocolo se aprueba de conformidad con lo dispuesto 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, el artículo 14 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos

laborales y el RD 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Con la aprobación de este protocolo, la FNMT_RCM manifiesta y hace pública su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de la discriminación, la violencia y el acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas planificadas, así como establecer y comunicar el método de gestión de denuncias que se puedan plantear para resolver según proceda en cada caso.

2. Características y ámbito de aplicación

Con la finalidad de dar cumplimiento a los compromisos expuestos, la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, implanta un procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra razón LGTBIfóbica, que ha sido acordado por la Comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo de actuación integral y efectivo ante cualquier comportamiento que pudiera resultar contrario a la libertad sexual y a la integridad moral.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. Medidas preventivas

- Concienciación, visibilización, difusión y comunicación de la declaración de principios y de las conductas que pudieran ser constitutivas de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra motivación LGTBIfóbica, incluyendo aquellos comportamientos que pudieran realizarse a través de medios digitales.
- Se incluirá formación sobre este Protocolo y sobre el Plan LGTBI en la formación en Prevención de Riesgos Laborales a toda la plantilla incluida la formación de acogida a las personas de nuevo ingreso, proporcionando documentación informativa.
- El Servicio de Prevención realizará campañas de sensibilización periódicas con la consulta y participación de las personas delegadas de prevención.
- En las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas cada 5 años a toda la Organización se analizarán de forma específica las preguntas que hacen referencia a estos aspectos para obtener datos y planificar acciones si fuera preciso.
- En las encuestas realizadas desde RSC a las trabajadoras y los trabajadores como partes interesadas se contemplarán también estos aspectos, remitiéndose a la información obtenida al Servicio de prevención.
- Se hará constar mediante cláusulas en los contratos suscritos con otras empresas la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo. Asimismo, se incluirá el presente protocolo en la coordinación de actividades empresariales.
- Este protocolo se difundirá a través de la Intranet y figurará en el gestor documental de la Entidad.
- Formación y nombramiento de un equipo de figuras de acompañamiento como referentes para toda la plantilla para atender dudas y facilitar información sobre el

protocolo y sobre la detección de situaciones de discriminación, violencia y/o acoso. Se informará a toda la plantilla sobre el listado de figuras de acompañamiento.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las comunicaciones que se reciban y de las medidas cautelares y/o correctivas aplicables, para lo que se utilizará el presente Protocolo.

3. Medidas reactivas en función de lo concluido. El Departamento de Impacto Social y Capital Humano, en su caso, podrá proceder a aplicar el régimen disciplinario.

Este protocolo será de aplicación a las situaciones de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra forma de violencia LGTBIfóbica que se produzcan durante la jornada laboral, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, incluidos lugares de descanso, comedor, instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo (desarrollo de procesos de selección fuera del centro de trabajo, comidas o cenas de empresa, congresos, celebraciones y actividades de ocio organizadas por la empresa, deportivas, de voluntariado, etc.).
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, o generadas a partir de una vinculación laboral, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora y en los trayectos.

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, empresas proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra razón LGTBIfóbica

La FNMT-RCM formaliza la siguiente declaración de principios generales relativos al marco de relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la Entidad.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra razón LGTBIfóbica, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que pudieran producirse en la FNMT-RCM, o en el marco de las relaciones creadas en el ámbito laboral de la FNMT-RCM.

La discriminación, la violencia y el acoso constituyen actos pluriofensivos que afectan a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad y la salud.

En el ámbito de la FNMT-RCM no se permitirán ni tolerarán conductas de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra razón LGTBIfóbica. La empresa sancionará tanto a quien incurra en estos comportamientos, como a quien los promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman esta Entidad, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Cualquier persona trabajadora que entienda que está sufriendo estas conductas o tenga conocimiento de que se producen, dispondrá de la posibilidad de, mediante comunicación, activar este Protocolo como procedimiento interno y confidencial.

Instruido el correspondiente expediente informativo, y de confirmarse la concurrencia de comportamientos de discriminación, violencia o acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra razón LGTBIfóbica, se dará traslado de las conclusiones a la Dirección del Departamento de Impacto Social y Capital Humano de la FNMT-RCM en orden a que, en su caso, se proceda a instruir el correspondiente expediente disciplinario.

3.1. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Los principios rectores y garantías del procedimiento que se han de cumplir en la implementación del presente protocolo son:

- **Agilidad, diligencia y rapidez** en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deberá realizarse respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad** a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- **Confidencialidad:** las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- **Protección** suficiente de la víctima **ante posibles represalias**, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas y sociales que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- **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, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- **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.

3.2. NORMATIVA DE APLICACIÓN

- Constitución española (arts.: 10,15 y 18.1)
- Estatuto de los trabajadores (arts.: 4.1; 4.2; 19; 20)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (art. 14).
- 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.
- 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.

4. Definición y conductas constitutivas de discriminación, violencia y acoso a las personas LGTBI

4.1. DEFINICIONES

- **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, identidad o 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, identidad o 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. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** 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 sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **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.
- **Binarismo de género:** modelo que establece la división de la sociedad en dos únicos géneros: mujeres y hombres, asignando roles, comportamientos y expectativas fijas a cada categoría.
- **Personas no binarias:** son aquellas cuya identidad de género escapa del binarismo hombre – mujer. El género no binario es un paraguas que engloba un conjunto de identidades, por ejemplo: personas que no se identifican con ningún género (no binarias, agénero), personas que se identifican con más de uno (bigénero, pangénero) o personas que fluctúan entre uno y otro (género fluido). Se conoce por NBfobia el rechazo, prejuicio o discriminación hacia personas no binarias.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto género; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo género; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes géneros, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres. Cabe destacar que existen otras orientaciones sexuales, como la asexualidad, pansexualidad, entre otras.
- **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el género asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad de género.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad de género no se corresponde con el género asignado al nacer.
- **Persona cis:** Persona cuya identidad de género sí se corresponde con el género asignado al nacer.
- **Deadname:** Nombre de una persona previo a su transición y que decide no usar.
- **Disforia de género:** sensación de incomodidad o angustia que pueden sentir las personas cuya identidad difiere del género asignado al nacer.
- **Transición social:** consiste en hacer pública su identidad de género, independientemente de la transición física que esté o no viviendo la persona en cuestión.
- **Transición física:** Es el proceso de cambiar su apariencia física a través de procedimientos como son habitualmente la terapia hormonal o las operaciones quirúrgicas.

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Cissexismo:** conjunto de actitudes, creencias y prácticas que asumen que las personas cisgénero (cuyo género coincide con el que ha sido asignado al nacer) son “normales”, superiores o más legítimas que las personas trans o no binarias. Esto puede traducirse en discriminación, invisibilización, exclusión o trato desigual.
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.
- **Comunicación de la situación de acoso, violencia o discriminación:** Es la notificación verbal o escrita que realiza una persona —ya sea quien vive la situación o alguien que la presencia o conoce— para informar a la empresa sobre hechos que puedan constituir acoso, violencia o discriminación, con el objetivo de solicitar la intervención oportuna conforme al presente protocolo.
- **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.

4.2. LISTADO (NO EXHAUSTIVO) DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO A PERSONAS LGTBI

Constituye **acoso discriminatorio por LGTBIfobia** cualquier conducta realizada en función de la orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales que tenga el propósito o cause el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Todo acoso en función de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una **situación calificable de acoso** se requiere la concurrencia de una serie de elementos, entre los que destacan:

- **Hostigamiento**, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- **Atentado objetivo a la dignidad** de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso a una persona del colectivo, se considerará también acto de discriminación basado en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o cualquier otra razón LGTBIfóbica.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que **podrían llegar a constituir acoso** si tienen el propósito o causan el efecto de atentar contra la dignidad de una persona creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales:

1. Comentarios, bromas y lenguaje ofensivo:

- Comentarios o apodosos o insultos.
- Burlas y ridiculización por orientación, características sexuales, identidad o expresión de género.
- Difusión de estereotipos, atribuyendo características o comportamientos basados en prejuicios hacia las personas LGTBI.
- Mensajes indirectos u ofensivos: uso de bromas o comentarios con intención discriminatoria.
- Uso de expresiones ofensivas en el ámbito público o privado: Lenguaje degradante o trivializador de la diversidad.
- Negarse a nombrar a una persona trans como esta elija o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no elegidos.

2. Exclusión, trato desigual o aislamiento:

- Exclusión deliberada social o laboral. Por ejemplo, aislar a una persona o tratar desfavorablemente por comenzar o mostrar una transición de género, con o sin tratamientos.

- Hostilidad pasiva: Negarse a trabajar con una persona por su orientación, identidad, expresión de género o características sexuales.
- Tratamiento desigual: Aplicar criterios diferenciales o menospreciar su trabajo.
- Negación o limitación de derechos o recursos.

3. Difusión de rumores y humillación pública:

- Difusión de rumores maliciosos falsos o dañinos.
- Actos de humillación pública.

4. Intimidación, coacción y amenazas:

- Creación de un entorno hostil o intimidatorio.
- Amenazas o coacciones.

5. Imposición de estereotipos y control:

- Exigir que alguien se comporte según modelos de género o estereotipos.
- Control o supervisión excesiva.

6. Conductas físicas y materiales ofensivos:

- Gestos, miradas, contacto físico no deseado o violencia física.
- Mostrar o difundir contenido ofensivo, uso impuesto de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo.

7. Conductas no verbales:

- Gestos obscenos, silbidos, miradas impúdicas
- Cartas o mensajes en redes sociales de carácter ofensivo o violando la intimidad.

8. Preguntas invasivas o presión:

- Insistir en que una persona revele su orientación sexual o identidad de género, o sobre cuestiones referentes a su esfera personal.
- Invitaciones o propuestas insistentes para realizar actividades o tratar sobre temas relacionados con su identidad de género.

9. Acoso ambiental: Se produce cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo para la persona por su identidad u orientación sexual o expresión de género o características sexuales.

10. Acoso “quid pro-quo” o chantaje sexual: Es constitutivo de esta conducta forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida en que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

5. Personas y órganos que intervienen en el procedimiento

5.1. COMISIÓN DE VALORACIÓN PERMANENTE

Se constituye una comisión de valoración que será la encargada de tramitar y analizar las denuncias y reclamaciones por acoso, violencia o discriminación por razones LGTBIfóbicas, compuesta por:

- Una persona representante de la Dirección
- Una persona representante legal de las personas trabajadoras
- Una persona técnica superior de Prevención de Riesgos Laborales
- Técnica de Igualdad

En calidad de personas sustitutas:

- Una persona representante de la Dirección
- Una persona representante legal de las personas trabajadoras
- Una persona del Departamento de Prevención
- Una persona del Departamento de Impacto Social y Capital Humano

En la intranet, dentro de la sección “Protocolos Psicosociales” se reflejará el nombre de las personas que constituyen esta Comisión de valoración permanente.

Todas las personas que formen parte de esta comisión habrán recibido formación especializada.

Las personas que forman esta comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Serán aplicadas las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (art. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del sector público).

5.2. LA FIGURA DE ACOMPAÑAMIENTO

La empresa contará con un listado de personas que hayan desarrollado una formación especializada que podrán actuar como figuras de acompañamiento. Este listado se dará a conocer a toda la plantilla y se irá actualizando en caso de modificaciones.

Estas figuras de acompañamiento recibirán formación especializada en discriminación, violencia y acoso por razones LGTBIfóbicas, preferentemente el curso de “Asesoría Confidencial en la AGE”, elaborado por la Dirección General de la Función Pública con la colaboración del Instituto de las Mujeres o formación equivalente, que no será inferior a 100 horas.

Cualquier persona de la organización, voluntariamente, podrá ser designada por la Mesa LGTBI para el ejercicio de las funciones de la figura de acompañamiento, siempre que haya realizado la formación correspondiente. La elección se realizará siguiendo criterios objetivos, dando prioridad a las personas que formen parte de la Mesa LGTBI. Se procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a diversos departamentos y centros de trabajo, para que sean fácilmente accesibles.

La figura de acompañamiento podrá asistir a cualquier persona que quiera presentar una comunicación ante un posible comportamiento de acoso, violencia o discriminación por razones LGTBIfóbicas, acompañando durante la fase de comunicación.

Asimismo, cuando se inicie un procedimiento, la figura de acompañamiento podrá acompañar durante la entrevista para recoger el testimonio de la presunta víctima siempre que esta lo solicite, así como en cualquier otra ocasión en la que esta sea citada por parte de la comisión o desde la Dirección del Departamento de Impacto Social y Capital Humano. En este caso, la figura de acompañamiento firmará un compromiso de confidencialidad.

Las funciones de la figura de acompañamiento serán las siguientes:

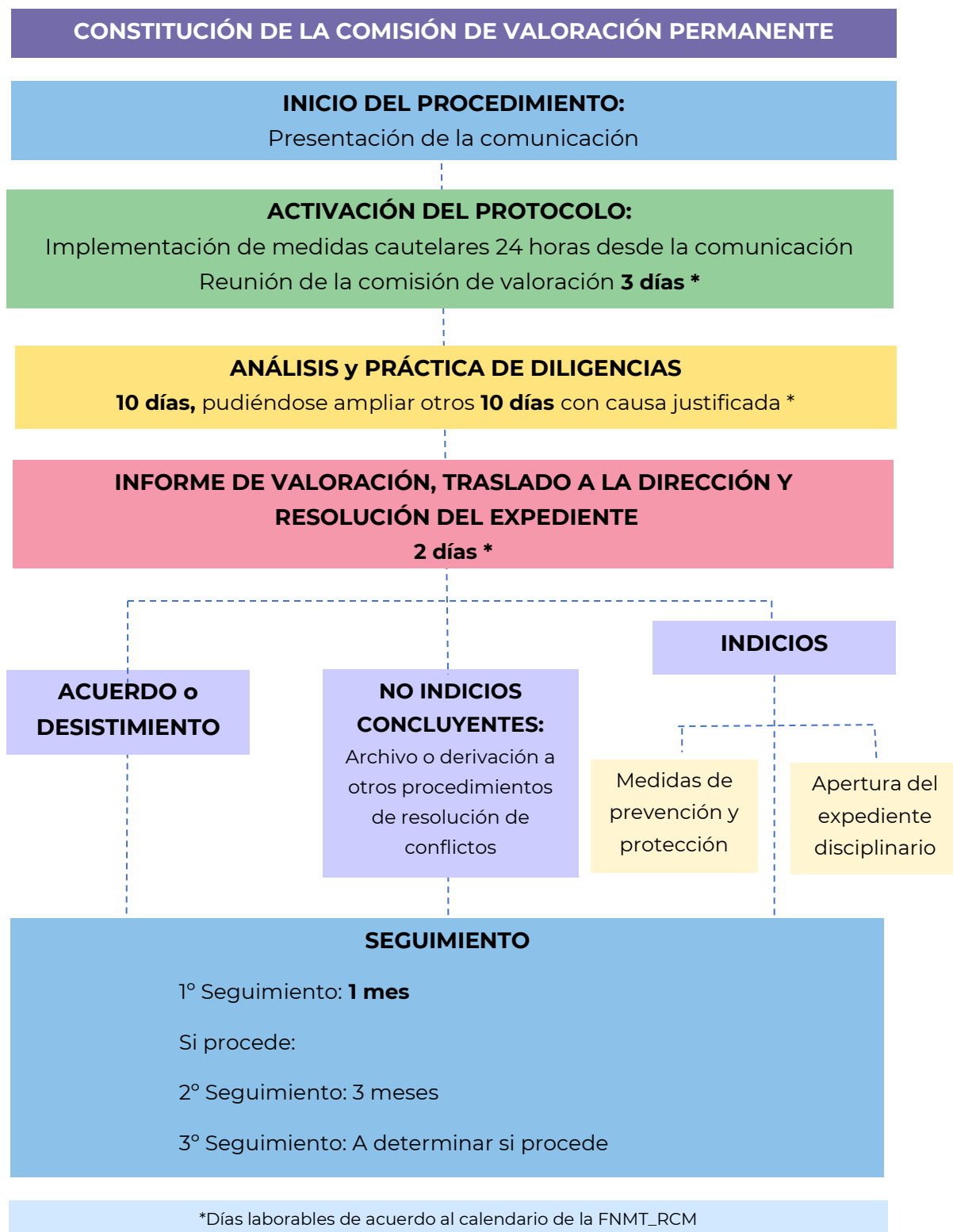
- Atender dudas y facilitar información sobre el protocolo y sobre la detección de situaciones de discriminación, violencia y/o acoso discriminatorio, sin necesidad de activar el protocolo y/o sin que la persona esté sufriendo directamente una situación de acoso, discriminación o de violencia.
- Asistir, asesorar y acompañar de forma activa a la presunta víctima durante el procedimiento y el seguimiento, según se solicite por la víctima.
- Informar a la presunta víctima sobre sus derechos y de las distintas formas de actuación.
- Detectar necesidades de la presunta víctima y proponer a la comisión medidas para atenderlas.
- En el caso de detectar por parte de la figura de acompañamiento indicios evidentes de una situación de acoso, discriminación o violencia, esta comunicará la situación a la empresa para la activación del protocolo, previo conocimiento de la persona afectada.

Desde la FNMT-RCM se facilitarán los recursos y medios necesarios a las personas que desempeñen el rol de figuras de acompañamiento para poder desarrollar las citadas funciones.

El equipo de figuras de acompañamiento se activará una vez se haya realizado la correspondiente formación planificada para el primer semestre del año 2026.

6. Procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son los siguientes:



6.1. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE LA COMUNICACIÓN

Este protocolo se activará ante el **conocimiento verbal o escrito** de una **comunicación que podrá ser presentada o trasladada desde cualquiera de las vías existentes en la FNMT-RCM**:

- **Por la persona afectada** y/o por parte de una persona de la representación legal de las personas trabajadoras; o de forma colectiva cuando haya varias personas afectadas en un mismo caso.
- **Por cualquier otra persona** de la Entidad que considere que se puede estar produciendo situaciones de discriminación, violencia y acoso hacia personas LGTBI, siendo imprescindible la **vigilancia activa** por parte de la Dirección, los puestos de mando y la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Derivada de cualquier otra Comisión o Comité de valoración de la Entidad.** Por ejemplo, si se traslada desde el Comité de Cumplimiento una comunicación recibida mediante el canal de denuncias de la FNMT-RCM.
- Tras valoración del **Servicio Médico** en la que se inste la apertura del protocolo, siempre solicitando el consentimiento de la persona afectada.

Si la persona que presenta la comunicación no es la persona afectada, esta última tendrá que ser conocedora de la activación del procedimiento y se deberá reflejar expresamente su conocimiento para iniciar las actuaciones del protocolo.

Si la persona afectada expresara que no quiere activar el protocolo, la empresa analizará la situación, valorando los riesgos para la integridad física o psicológica y actuando preventivamente ante indicios razonables de una posible situación de acoso, discriminación o violencia. Se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no revictimización de la persona afectada. Además, se informará a la persona afectada de sus derechos, de los canales de denuncia disponibles y de las posibles medidas de protección. Aunque no se active el protocolo formal, la empresa puede adoptar medidas preventivas y de protección.

Las personas trabajadoras de la FNMT-RCM deben saber que, **salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo, aunque la denuncia haya sido por acoso y este no pueda demostrarse**, ya que el objetivo principal de este protocolo es la prevención y/o erradicación de conductas que puedan ser percibidas o puedan transformarse, si no se eliminan, en situaciones de discriminación, violencia y acoso por razones LGTBIfóbicas.

Todas las comunicaciones en el marco del presente protocolo que se reciban darán lugar a la activación del protocolo.

Para emitir la comunicación, la FNMT-RCM habilitará dos **canales de comunicación**:

- **La cuenta de correo electrónico:** denuncia.lgtbi@fnmt.es, a la que solo tendrán acceso dos personas de la comisión de valoración permanente: una representante de la entidad y otra representante legal de las personas trabajadoras. Ambas tendrán formación específica y adecuada para atender estas situaciones. La finalidad de este correo será única y exclusivamente la presentación de este tipo de comunicaciones.
- **El Registro general de la FNMT-RCM**, donde podrán presentarse las comunicaciones en sobre cerrado reflejándose exclusivamente este texto: "Servicio de Prevención. CONFIDENCIAL"; o de forma telemática si se dispone de certificado

electrónico. Esta comunicación llegará al Servicio de Prevención y solo será abierta por las personas que conforman la comisión de valoración.

También se podrá presentar la comunicación ante el Departamento de Impacto Social y Capital Humano o superior jerárquico, quienes lo trasladarán a la **comisión de valoración**.

Asimismo, se dispone del **canal interno de información (anónimo)**, a través del cual se podrán comunicar posibles situaciones de acoso, discriminación o violencia. Si la comunicación por este canal no identifica a las personas involucradas, no habiéndose seguido el modelo anexo, no se activará el protocolo; no obstante, se llevará a cabo un seguimiento y vigilancia. Para poder solicitar la activación del protocolo será preciso identificar a las personas afectadas en la comunicación emitida, información que será en todo momento tratada de forma confidencial.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la solicitud de activación del procedimiento (comunicación).

La comisión se reunirá en un plazo máximo de 3 días hábiles (atendiendo al calendario de la FNMT_RCM) a la fecha de recepción de una comunicación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación. En el seno de la comisión se valorará, inmediata y minuciosamente, cualquier comunicación o informe.

Con el fin de garantizar la protección e indemnidad frente a represalias, en un plazo máximo de **24 horas desde la comunicación**, o en cualquier fase del proceso, se podrán adoptar **medidas cautelares organizativas o preventivas** que eviten que la situación de acoso, violencia o discriminación perdure y genere un mayor daño, pudiéndose aplicar:

- cambio de lugar de trabajo,
- reordenación del tiempo de trabajo (incluyendo el cambio de turno),
- aplicación de la modalidad de trabajo a distancia,
- permiso retribuido.

La persona de la comisión de valoración que reciba la comunicación será quien, previa consulta a la persona afectada, trasladará las necesidades identificadas a la **Dirección del Departamento de Impacto Social y Capital Humano** para que esta implemente las medidas pertinentes. La Dirección del Departamento de Impacto Social y Capital Humano decidirá e implementará las medidas que considere pertinentes que serán de aplicación temporal.

Cuando de la comunicación planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva comunicará a la Dirección del Departamento de Impacto Social y Capital Humano para que establezca de forma inmediata las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal, previa información a la persona afectada.

Si el caso estuviera judicializado y se informa a la empresa, el protocolo quedará suspendido hasta la resolución judicial firme. Si el protocolo hubiera sido activado previamente, se mantendrán las medidas cautelares internas que sean aplicadas para evitar la reiteración del presunto comportamiento o posibles represalias.

La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre con el fin de garantizar la confidencialidad de cualquier comunicación se asegurará de que todas las personas que intervengan en el proceso firmen un escrito comprometiéndose a guardar secreto de toda la información

obtenida: sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de valoración o resueltas.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, **la comisión de valoración dará un código numérico y/o alfanumérico a cada una de las partes** implicadas que se utilizará en todas las fases del proceso.

6.2. PROCESO DE ANÁLISIS

La comisión de valoración realizará un análisis sobre los hechos expuestos por la persona trabajadora que solicite la activación del protocolo, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no de indicios de acoso, discriminación o violencia tras oír a las personas implicadas y los testimonios que se consideren que puedan aportar información relevante, pudiendo requerir cuanta documentación sea necesaria. Las declaraciones de los intervinientes en el proceso podrán ser grabadas, previo consentimiento expreso, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las grabaciones quedarán bajo custodia del Departamento de Impacto Social y Capital Humano, garantizando la confidencialidad del contenido. En el caso de que no se consienta la grabación, se tomarán notas escritas durante la entrevista.

Las grabaciones tendrán como única finalidad la valoración y redacción del informe de valoración, no pudiéndose utilizar para ningún otro fin. Si se solicita por parte de la persona cuyo testimonio ha sido grabado, se podrá facilitar su reproducción posterior en presencia de la comisión de valoración o de alguno de sus miembros, pero no se entregará la grabación cuya custodia es responsabilidad de la comisión.

El análisis deberá ser rápido, confidencial y basado en los principios de contradicción, inmediatez y oralidad. Cualquier comunicación que se plantee tendrá presunción de veracidad. Si la persona afectada aporta indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte señalada la aportación de una justificación objetiva y razonable.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible informándoles de sus derechos de protección de la confidencialidad de la información aportada.

En el desarrollo del procedimiento se dará **primero audiencia a la persona que ha presentado la comunicación, después a la persona afectada** (si no es la misma que ha presentado la comunicación) **y después a la persona señalada**. Ambas partes implicadas **podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza de la FNMT-RCM**, sea o no representante legal de las personas trabajadoras o figura de acompañamiento, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso, previo compromiso expreso de confidencialidad. También se podrán recoger testimonios de testigos directos de los hechos señalados y testigos de referencia que se consideren necesarios por parte de personal laboral de la FNMT-RCM o personas que desarrollen su actividad profesional o laboral en la FNMT-RCM.

Para garantizar el derecho a la defensa se dará traslado a la persona acusada de los hechos señalados en la comunicación. Asimismo, se informará sobre el procedimiento y su derecho a ser escuchada, a hacer alegaciones y a solicitar la práctica de la prueba que considere pertinente.

La comisión de valoración podrá requerir la asistencia técnica externa ante situaciones justificadas.

Se propondrá la paralización del protocolo si **la presunta víctima desiste**, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la valoración si se detectasen indicios de acoso, discriminación, violencia u otro riesgo para la salud de la persona trabajadora.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a **10 días hábiles** según calendario de la FNMT_RCM. **De concurrir razones justificadas que exijan, por su complejidad, de un mayor plazo, se podrá ampliar dicho plazo hasta 10 días hábiles adicionales.**

6.3. INFORME DE VALORACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

Finalizado el proceso de valoración, la comisión elaborará un informe con las conclusiones y propuestas que tendrá la siguiente estructura:

1. **Identificar a las personas** presuntamente afectadas y señaladas, y relación nominal de las personas que hayan participado.
2. **Objeto del informe:** Valorar si las conductas señaladas son constitutivas de discriminación, violencia y acoso al colectivo. Manifestación expresa de cumplimiento de los principios rectores de este procedimiento: igualdad de oportunidades, imparcialidad de las personas integrantes de la comisión, confidencialidad de todas las partes y celeridad.
3. **Antecedentes de hecho y prueba practicada:** resumen de las actuaciones realizadas, el extracto de las entrevistas y otras declaraciones, las pruebas documentales y cualquier otra circunstancia relevante.
4. **Hechos valorados** – Enumerar los hechos valorados a lo largo del proceso. Información de circunstancias agravantes, si las hubiera.
5. **Conclusiones:**
 - Si se deduce la **conurrencia de indicios de acoso, discriminación o violencia**, en cualquiera de sus manifestaciones, que tenga un carácter discriminatorio por razones LGTBIfóbicas, en las conclusiones del informe, la comisión de valoración lo trasladará a la Dirección del Departamento de Impacto Social y Capital Humano para que, en su caso, previa valoración de lo remitido, adopte las **medidas de prevención, protección, correctoras y/o disciplinarias oportunas** atendiendo a la normativa vigente.
 - Si de la valoración practicada **no se apreciasen indicios**, la comisión hará constar en el informe que no cabe apreciar la concurrencia de discriminación, violencia o acoso por razones LGTBIfóbicas. Si, aun no existiendo acoso, discriminación o violencia de carácter LGTBIfóbico, se detecta alguna **actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser corregido**, la comisión de valoración lo trasladará a la Dirección del Departamento de Impacto Social y Capital Humano para que adopte las medidas que al respecto se consideren pertinentes.
 - Se propondrá continuar con la fase de seguimiento si de las actuaciones previas se puede dar por resuelto el contenido de la solicitud de activación, reflejando estas medidas. Por ejemplo, a través de un acuerdo entre las partes.
 - Archivo de la comunicación, si se produjera desistimiento de la persona afectada, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios.
6. **Anexos** (escritos, prueba documental, actas de las entrevistas...).

La documentación generada durante el proceso será almacenada y custodiada en el Departamento de Impacto Social y Capital Humano, de igual forma que otras informaciones confidenciales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Para la redacción final del Informe por parte de la comisión de valoración se establece un plazo de **2 días hábiles**, según calendario de la FNMT-RCM, desde el día que finaliza el proceso de análisis.

La Dirección de la FNMT-RCM, una vez recibidas las conclusiones y medidas propuestas por la comisión de valoración, **adoptará las decisiones que considere oportunas** para dar cumplimiento a estas medidas. La decisión adoptada **se comunicará por escrito a la persona que haya interpuesto la comunicación, a la persona señalada y a la comisión de valoración**, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados del proceso de valoración practicado, la Dirección de la FNMT-RCM procederá a:

- Si no hay evidencias de la existencia de acoso, violencia o discriminación, archivar la denuncia, levantando acta al respecto y activando la fase de seguimiento. En el caso de hechos que no correspondan con el ámbito de aplicación del presente protocolo, se remitirá a la vía de resolución o unidad competente.
- Si existen indicios, adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
 - Medidas de prevención y de protección. Por ejemplo, separar físicamente a la presunta persona que ha ejercido violencia, discriminación o acoso de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la organización.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, la **Dirección de la FNMT-RCM aplicará el Convenio Colectivo vigente** en los casos en los que se haya producido algún incumplimiento o falta tipificada en el mismo.

En el caso de que la Dirección de la FNMT-RCM, tras las conclusiones del proceso de valoración, determine que se ha producido una falta e imponga una sanción que consista en la **suspensión temporal de la persona trabajadora, la comisión de valoración mantendrá un deber activo de vigilancia y control, cuando esta se reincorpore**, para que este proceso se realice de forma controlada, pudiéndose marcar nuevos plazos de seguimiento.

7. Seguimiento

La dirección de la FNMT-RCM adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, pudiendo ser entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en las zonas afectadas.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas. Se podrán determinar acciones formativas para el aprendizaje de habilidades sociales y/o comunicativas, sensibilización y concienciación, si así se determina.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Siempre que sea posible, facilitar la modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento o solicitud de la persona víctima de acoso, violencia o discriminación, se estimen beneficiosas para su recuperación: reordenación del tiempo de trabajo, cambio de turno, horario, departamento, ...
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación ante la discriminación, violencia o acoso a las personas LGTBI, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la FNMT.
- Aquellas otras medidas que se consideren oportunas.

En un plazo no superior a treinta días naturales tras la adopción de la decisión por parte de Dirección, la comisión de valoración realizará un seguimiento sobre la evolución de la situación y el cumplimiento de los acuerdos adoptados, es decir, sobre la implantación, cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

La figura de la Psicóloga Laboral llevará a cabo un seguimiento individualizado con las personas afectadas en cada caso y, si es preciso, del entorno.

Si del seguimiento se detectase reincidencia, incumplimiento o ineficacia de las medidas adoptadas, la comisión de valoración se volverá a reunir para analizar y atender la situación y se informará a la Dirección de Impacto Social y Capital Humano.

Dentro del seguimiento se preguntará a la persona afectada sobre la eficacia del protocolo y de las medidas adoptadas con el objetivo de incorporar mejoras en el procedimiento de actuación.

Asimismo, se recopilará la siguiente información anual que será trasladada a la Mesa LGTBI (o equivalente) y a la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión de Riesgos Psicosociales:

- N° de comunicaciones presentadas según canal utilizado.
- N° de veces que se activa el protocolo según tipo de resolución.
- Promedio de días de resolución de casos
- N° de figuras de acompañamiento que han intervenido.

Este seguimiento podrá repetirse a los 3 y a los 6 meses, pudiendo prolongarse durante más tiempo si es preciso.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

8. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su aprobación en proceso de negociación entre la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo 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.

Este protocolo se dará a conocer a la plantilla en el citado gestor documental y en la Intranet corporativa y se mantendrá en vigor mientras no existan modificaciones que puedan producirse para dar cumplimiento a la legislación vigente de cada momento o a sugerencias de mejora valoradas en la Comisión de Riesgos Psicosociales o en la Mesa LGTBI (o equivalente).

Este protocolo será publicado en el perfil del contratante de la Entidad para conocimiento de las empresas que prestan sus servicios en la FNMT-RCM, de acuerdo a lo dispuesto en el punto 1 de este protocolo.

El presente Protocolo no limita 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, laboral o penal.

MODELO DE SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZONES LGTBIFÓBICAS EN LA FNMT-RCM

I. Persona que informa de los hechos

- En nombre propio

Nombre:

Rúbrica:

Teléfono /email:

- Otras (Especificar):

Si la persona afectada no es quien realiza la comunicación. Firma de la persona afectada que garantice que conoce la presente solicitud de activación del protocolo:

2. Datos de la persona que ha sufrido la presunta discriminación, violencia o acoso.

Rellenar sólo si la persona que ha sufrido la presunta discriminación, violencia o acoso no es la misma persona que informa de los hechos.

Nombre:

Apellidos:

Rúbrica:

Puesto:

Teléfono/email:

3. Datos de la persona sobre la que se realiza la comunicación:

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo/Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos, siempre que sea posible:

5. Testigos y/o pruebas

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

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

6. Solicitud

D./D^a*:

Presenta la siguiente comunicación de presunta discriminación, violencia o acoso por parte de**

hacia ***

con la finalidad que se inicie el procedimiento previsto en el *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso a las personas LGTBI* existente en la FNMT-RCM.

Localidad y fecha:

Firma:

* PERSONA/S QUE PRESENTA/N LA SOLICITUD

** INDICAR LA/S PERSONA/S A LA/S QUE SE DENUNCIA/N

*** INDICAR A LA/S PERSONA/S AFECTADA/S

A la atención de la comisión de valoración permanente del *Protocolo de prevención y actuación ante los casos de discriminación, violencia y acoso a las personas LGTBI*.