



Anexo al Plan de Igualdad

Política y Protocolo para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales

DELOITTE CONSULTING, S.L.U. (en adelante, CONSULTING o la Firma) continúa avanzando en la consolidación de un entorno laboral libre de discriminación, en el que se promueva el respeto y la diversidad, valores fundamentales de la Firma.

CONSULTING con esta política pone de manifiesto su compromiso por alcanzar un entorno laboral basado en la libertad y el respeto entre todas las personas y, por consiguiente, declara el apoyo a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, que puede afectar a distintos ámbitos sensibles de la vida de cualquier persona.

El objetivo del presente protocolo es garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI) y evitar a estar personas situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad. Asimismo, este protocolo está pensado para facilitar a la plantilla la herramienta adecuada para prevenir, evitar y/o sancionar las conductas discriminatorias, vejatorias, de acoso y/o que pudieran resultar ofensivas.

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, a la integridad física y moral y el principio de igualdad y no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores también dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

CONSULTING tiene el compromiso firme de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria y/o que pudiera ser considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, prohibiendo expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Adicionalmente, se contemplan en el protocolo medidas que tienen que ver con la promoción de la cultura inclusiva, con los protocolos de expresión y transición de género y el protocolo de actuación ante situaciones de desigualdad en el trato y de discriminación de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI):

- Sensibilización de comportamientos inclusivos.
- Formación en materia de diversidad y comportamientos inclusivos
- Información y comunicación interna

B. Definiciones

Cualquier comportamiento cuya finalidad sea la de atentar contra la dignidad de una persona o su integridad física o psíquica o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto por su orientación sexual, su identidad de género y/o expresión de género, será considerado como una conducta discriminatoria y de acoso.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros, pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Según el sujeto activo se pueden distinguir 3 tipos de acoso:

- **Descendente:** Es aquel en el que el autor del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.
- **Horizontal:** Se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico.
- **Ascendente:** El autor del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir, por ejemplo, en situaciones en las que un empleado/a asciende y pasa a tener como subordinadas a las personas que anteriormente eran sus compañeras.

C. Acción preventiva y Ejes de actuación

Desde la Dirección de la Firma se aplicarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso al colectivo LGBTI, tales como:

Acceso a la empresa

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos no discriminatorios, en los que se establezcan entrevistas objetivas donde las preguntas se relacionen directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal.
- En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto.
- Ofrecer formación al equipo directivo, al departamento de Recursos Humanos y a los responsables de cada departamento en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa.

Promoción

CONSULTING apuesta por la evaluación del desempeño como pilar del desarrollo personal y profesional de las personas que integran la Firma.

Para ello cuenta con un programa específico (Programa de Evaluación Go UP 2.0) de evaluación por competencias, que garantiza la objetividad en la valoración de las capacidades de sus profesionales y en las decisiones sobre promoción y carrera profesional que se adoptan en la Firma, asegurando el respeto al principio de igualdad y no discriminación, al establecerse criterios claros, objetivos, neutros, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción.

Formación

En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa.

Asimismo, deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que las personas participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

Comunicación

Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla, garantizando el conocimiento de este Protocolo a todos los integrantes de la empresa. A estos efectos, el presente documento está incluido en la Intranet corporativa en el Portal del Empleado.

Responsabilidad del personal

- Todos los empleados deben ayudar a mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona, el respeto y la igualdad.
- Todos los profesionales tienen el deber de informar, a través de los canales establecidos, cualquier acción o actitud que viole o transgreda el respeto por cualquier profesional perteneciente al colectivo LGBTI.

D. Comisión de seguimiento

Composición:

La Comisión estará integrada por un máximo de 4 personas, elegidas de entre las integrantes de las Comisiones de Igualdad y de Seguimiento contra el acoso por razón de sexo.

Los integrantes de la Comisión contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género son Marciala de la Cuadra, Jennifer Pilar, Martín Redigolo, Blanca Morenés, Miguel Calama y Marc Serra.

Competencias:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso o discriminación.
- Recibir todas las denuncias por discriminación o acoso por pertenecer al colectivo LGBTI.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera.
- Gestionar la necesidad de adoptar medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso o discriminación hacia el colectivo LGBTI.
- Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

E. Procedimiento de actuación

Deloitte ha diseñado un protocolo de actuación específico ante cualquier caso de discriminación o actitudes homófobas dentro de la empresa, mediante el cual manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante la desigualdad de trato, el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

La Firma prohíbe estrictamente la discriminación contra cualquier empleado/a o candidato/a por razón de **raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o expresión, origen, edad, discapacidad, experiencia o cualquier otra característica** protegida por la ley, aplicando las sanciones correspondientes citadas a continuación en el apartado de medidas disciplinarias.

Se establece un procedimiento de actuación, que se desarrolla a continuación, que habrán de seguir los profesionales que consideren que han sido objeto de discriminación, así como cualquier profesional que haya sido testigo o tenga conocimiento de que se haya producido una situación susceptible de ser considerada discriminatoria o de acoso. El procedimiento protegerá en todo momento la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. En caso de inobservancia se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

Inicio del procedimiento:

La persona que se considere víctima de dicha situación o tenga de alguna manera conocimiento de una situación de esta naturaleza, informará a la Comisión, sin perjuicio de iniciar, en su caso, las acciones administrativas o judiciales en derecho procedentes. Podrá dirigirse a los miembros de la Comisión personalmente, por correo electrónico o a través de un buzón específico que la Firma pone a su disposición (comisionprevencion@deloitte.es).

La Comisión será la encargada de entrevistarse con la persona afectada y conducir el procedimiento de actuación, podrá tener reuniones con el/la afectado/a y con el supuesto agresor/a, con la finalidad de informarse de los hechos que provocan la situación de acoso.

En el supuesto que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se consideren oportunas. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Medidas disciplinarias

Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar la vía judicial, si se concluye que los hechos analizados pudieran ser constitutivos de infracción laboral, se impondrá la sanción que se estime oportuna de conformidad con la normativa vigente.

Igualmente, en el caso de que se constate que el trabajador/a denunciante ha obrado de mala fe, realizando falsas acusaciones acerca del denunciado, la Compañía podrá imponer las medidas disciplinarias que pudieran corresponder conforme a la normativa de aplicación.

Responsabilidades de cualquier profesional

Ante cualquier situación de discriminación, como profesionales debemos informar a través de los canales establecido cualquier acción o aptitud que viole o transgredan el respeto por cualquier profesional.

La Firma pone a disposición del profesional el correo del equipo de trabajo de diversidad:

[Equipo Consultoría Diversity & Inclusion](#)

Representante de Empresa



Marcia de la Cuadra

Comisión de prevención contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género



Jennifer Pilar



Martín Rediguito



Blanca Morenés



Miguel Calama



Marc Serra



El presente informe/documento es estrictamente confidencial y de uso interno de la Sociedad y, no podrá ser entregado, ni permitir el acceso a terceros o hacer referencia al mismo en comunicaciones sin nuestro consentimiento previo por escrito.

Este documento ha sido preparado con fines exclusivamente promocionales, en base a cierta información pública y de la Entidad, y refleja una serie de observaciones de carácter general. Deloitte no acepta ningún tipo de responsabilidad frente a la Sociedad ni frente a ningún tercero como consecuencia de las decisiones o acciones que pueden ser adoptadas por la Sociedad basándose en el contenido de este documento.

Deloitte no controla el funcionamiento, fiabilidad, disponibilidad o seguridad del correo electrónico y por lo tanto no será responsable de ninguna pérdida, daño o perjuicio que resulten de la pérdida, retraso, interceptación por parte de terceros, corrupción, o alteración del contenido de este informe/documento. En caso de contradicción o conflicto entre la versión electrónica y el documento físico, prevalecerá el documento físico.

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, (private company limited by guarantee, de acuerdo con la legislación del Reino Unido) y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad independiente. En www.deloitte.com/about se ofrece una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.