



Castilla-La Mancha

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE
LA CONSEJERÍA DE IGUALDAD DE LA JUNTA DE COMUNIDADES
DE CASTILLA-LA MANCHA
Y
MIXER & PACK SL
PARA EL FOMENTO DE ESPACIOS LIBRES DE DISCRIMINACIÓN,
ACTUACIÓN FRENTE LA LGTBIFOBIA Y POR LA INSERCIÓN
SOCIOLABORAL DE PERSONAS LGTBI DE CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA CONSEJERÍA DE IGUALDAD DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA Y MIXER & PACK SL PARA EL FOMENTO DE ESPACIOS LIBRES DE DISCRIMINACIÓN, ACTUACIÓN FRENTE LA LGTBIFOBIA Y POR LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS LGTBI DE CASTILLA-LA MANCHA

Toledo, a fecha de la firma.

SE REÚNEN

De una parte, en nombre y representación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, Dña. Sara Simón Alcorlo, Consejera de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en virtud del nombramiento conferido por Decreto 83/2023, de 9 de julio, en ejercicio de las competencias que le están atribuidas por el Decreto 82/2024, de 12 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Y de otra, D./D^a. Juan Manuel Mosquera Torres, representante de MIXER & PACK SL, con CIF B80991706, en virtud de poder suficiente para este acto, que declara vigente.

Las partes, en la representación que ostentan, se reconocen plena capacidad para actuar y suscribir el presente Convenio de Colaboración,



MANIFIESTAN

PRIMERO: Que la **CONSEJERÍA DE IGUALDAD** es el órgano competente en proteger los derechos de las personas LGTBI con la Ley de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha aprobada en el año 2022.

El Capítulo VI de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha aborda las Medidas en el ámbito del empleo, las empresas y el turismo, concretamente las Acciones en el ámbito empresarial (art. 45) y la Promoción del turismo LGTBI (art. 46).

El Capítulo II del Título I de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación establece el Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena (art. 9), la Negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en la misma ley (art. 10.2), el Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia (art. 11), el Derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico (art. 12), el Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la oferta al público de bienes y servicios (art. 17), el Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en establecimientos, o espacios y espectáculos abiertos al público (art. 21), la evitación de toda forma de discriminación en los Medios de comunicación social y publicidad, internet y redes sociales (art. 22), la promoción de la realización de evaluaciones de impacto que



determinen los posibles sesgos discriminatorios en la Inteligencia Artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados (art. 23).

En el Capítulo II del Título II de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación dispone la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en las empresas (art. 33.2).

En la Sección 3ª. Medidas en el ámbito laboral del Capítulo II del Título I de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI regula la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral (art. 14), la igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas (art. 15).

En la Sección 2ª. Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans del Capítulo II del Título II de la Ley citada anteriormente contempla la integración sociolaboral de las personas trans (art. 55).

SEGUNDO: Que la empresa establecida en Castilla-La Mancha, **MIXER & PACK SL**, firmante del presente Convenio, consciente de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la promoción de la igualdad de trato y no discriminación, así como en la prevención de la LGTBIfobia u otras causas de discriminación en el ámbito de la diversidad, manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración con la Consejería de Igualdad de Castilla-La Mancha, para contribuir con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades en aras de favorecer promoción de la diversidad y la igualdad LGTBI, así como sensibilización hacia las mismas.



Castilla-La Mancha

TERCERO: En el marco normativo establecido por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, los convenios se consideran un instrumento, de uso generalizado por las administraciones públicas, los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes o las universidades públicas entre sí o con sujetos de derecho privado para lograr un fin común. Esta técnica de cooperación se ha acreditado como especialmente eficiente para la gestión de los recursos públicos desde la perspectiva de su aprovechamiento racional, la búsqueda de sinergias y la coordinación de esfuerzos entre las partes.

Por todo lo manifestado, y en virtud del interés en cooperar para conseguir los objetivos comunes antes mencionados, las partes **ACUERDAN** suscribir el presente convenio de colaboración que se registrará por las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. - OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio tiene por objeto la colaboración entre **la Consejería de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y MIXER & PACK SL** para fomentar la promoción y la sensibilización hacia la diversidad y la igualdad LGTBI, y hacer efectiva la integración social y laboral de las personas pertenecientes a dichos colectivos, evitando su acoso laboral y fomentando la prevención del mismo, todo ello considerando la perspectiva de género, aplicada a nivel transversal, e incluyendo a nivel interseccional las situaciones de discriminación múltiple, como puede ser en el ámbito de la LGTBIfobia,



Castilla-La Mancha

edadismo, racismo, xenofobia, capacitismo, serofobia, así como otras realidades sociales.

SEGUNDA. - COMPROMISOS DE LAS PARTES

Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior:

La Consejería de Igualdad de Castilla-La Mancha se compromete a:

- Acciones de sensibilización y para el fomento de Espacios Libres de Discriminación.

- Colaborar con la empresa o entidad en el impulso y desarrollo de medidas de sensibilización, particularmente en el entorno laboral.
- Facilitar material informativo, divulgativo y/o gráfico que visibilice la diversidad y aborde las distintas formas de discriminación múltiple e interseccional, incluyendo aquellas que afecten a las personas LGTBI, en torno a la diversidad sexual, y otras formas de discriminación como pueden ser el racismo, xenofobia, capacitismo, edadismo, serofobia, etc., todo ello a través de la perspectiva de género a nivel transversal.

- Acciones de inserción sociolaboral:

- Realizar acciones comunicativas y/o de difusión de esta iniciativa.
- Colaborar en la difusión y coordinación del Convenio a través de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.



- Establecer mecanismos de divulgación de este Convenio entre distintas entidades públicas y privadas (Asociaciones, Servicios Sociales, ONGs) que tengan entre sus fines el apoyo y seguimiento de las personas LGTBI y otras realidades en el ámbito de la diversidad.
 - En lo relativo a la inserción laboral de las personas LGTBI en situación de vulnerabilidad, se prestará el asesoramiento correspondiente, a través del Servicio de Atención Integral LGTBI de la región.
- Protocolo de actuación frente a la LGTBIfobia y medidas complementarias**
- Asesorar técnicamente a la empresa o entidad firmante en la elaboración y actualización del protocolo frente a la LGTBIfobia, en lo que respecta garantizar su adecuación a las medidas complementarias en materia de interseccionalidad referentes a los artículos 43, 45, 56 y 57 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, en concordancia con el Anexo II del Real Decreto 145/2024, de 30 de enero.
 - Facilitar materiales, guías y recursos de referencia elaborados por la Consejería de Igualdad, que permitan incorporar en el protocolo los enfoques de interseccionalidad, atención a la múltiple discriminación y prevención de la LGTBIfobia en entornos digitales.
 - Ofrecer información actualizada y asistencia sobre los recursos públicos disponibles para la atención, acompañamiento y



derivación de víctimas de acoso o violencia LGTBIfóbica y sobre los recursos de atención psicosocial cuando ésta no disponga de ellos, mediante derivación a los servicios especializados de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, como es el Servicio de Atención Integral de Personas LGTBI, o entidades colaboradoras acreditadas. Se garantizará el respeto a la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de la víctima durante todo el procedimiento.

MIXER & PACK SL se compromete a:

- Acciones de sensibilización y para el fomento de Espacios Libres de Discriminación:

- Colaborar en la difusión de campañas de sensibilización, pudiendo priorizar el desarrollo y difusión de campañas propias de la empresa o entidad, tanto a nivel interno (personal empleado) como externo (personas usuarias, clientela, empresas proveedoras o ámbito publicitario), dirigidas a la visibilización de la diversidad y el abordaje de las distintas formas de discriminación múltiple e interseccional, incluyendo aquellas que afecten a las personas LGTBI, en torno a la diversidad sexual, y otras formas de discriminación como pueden ser el racismo, xenofobia, capacitismo, edadismo, etc., todo ello a través de la perspectiva de género a nivel transversal.

Asimismo, la empresa colaborará en la difusión de campañas impulsadas por la Consejería de Igualdad de Castilla-La Mancha, en función de su estrategia de comunicación y disponibilidad,



concretándose dichas actuaciones de mutuo acuerdo entre las partes.

Las actuaciones de difusión de campañas institucionales no implicarán aportación económica por parte de la empresa. En el caso de campañas propias, la empresa asumirá los costes derivados de su desarrollo y difusión.

- Contribuir a un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso hacia las personas, a través de la creación de Espacios Libres de Discriminación, que fomenten el compromiso activo contra toda forma de discriminación, todo ello considerando la perspectiva de género, aplicada a nivel transversal, e incluyendo a nivel interseccional las situaciones de discriminación múltiple, como puede ser en el ámbito de la LGTBIfobia, edadismo, racismo, xenofobia, capacitismo, así como otras realidades sociales (Ver Anexo I).

- Acciones de inserción sociolaboral

- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones laborales, favoreciendo entornos inclusivos y libres de discriminación para las personas LGTBI, en relación con la diversidad sexual, considerando asimismo otras formas de discriminación múltiple e interseccional como pueden ser el racismo, xenofobia, capacitismo, edadismo, etc., todo ello a través de la perspectiva de género a nivel transversal, mediante la participación en procesos de selección y oferta de puestos de



trabajo que se ajusten a las necesidades organizativas de la empresa y a las modalidades de contratación vigentes en la legislación laboral, garantizando en todo caso el respeto a los derechos laborales, permisos y beneficios sociales aplicables.

- Garantizar el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad, prestando especial atención a la eliminación de posibles barreras o sesgos que puedan afectar a personas en situación de vulnerabilidad por desempleo, incluyendo aquellas derivadas de su orientación y/o identidad sexual, expresión de género u otras circunstancias personales o sociales, en el marco de situaciones de discriminación múltiple o interseccional.
- Para ello, podrán canalizar las ofertas a través de las oficinas de empleo de nuestra región o gestionar sus ofertas directamente, pudiendo asimismo coordinarse con la Consejería de Igualdad para dar visibilidad a sus oportunidades de empleo.
- Los procedimientos de selección de la empresa deberán garantizar la igualdad de trato y prevenir cualquier forma de discriminación, incluidos los supuestos de discriminación múltiple o interseccional, evitando cualquier tipo de sesgo.
- Designar una persona de referencia, preferentemente en el ámbito del comité o estructura de igualdad de la empresa, que vele por el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en los procesos internos, así como para la atención de posibles situaciones de discriminación o acoso.



- Difundir el contenido del presente convenio a través de los canales internos de la empresa, o del comité de empresa, favoreciendo su conocimiento entre la plantilla y, en su caso, en sus distintos centros o estructuras organizativas.
- **Protocolo de actuación frente a la LGTBIfobia y medidas complementarias**
- La empresa o entidad, en cumplimiento de la normativa vigente, dispondrá de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
 - En el marco del presente convenio, dicho protocolo incorporará, a los contenidos mínimos contemplados en el Anexo II 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 LGTBI en las empresas, las siguientes medidas complementarias, alineadas con los principios y el marco de actuación recogidos en la Ley 5/2022 de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI de Castilla-La Mancha, que se desarrollan a continuación:
 - a) Enfoque interseccional y atención a la múltiple discriminación
 - El protocolo deberá reconocer y atender las situaciones de discriminación múltiple o interseccional que puedan afectar a las personas LGTBI, especialmente aquellas derivadas de la concurrencia de otros factores de vulnerabilidad como el



origen étnico o cultural, la edad, la discapacidad, la situación socioeconómica o la religión. Las medidas de prevención, atención y acompañamiento deberán diseñarse con perspectiva interseccional y garantizar la igualdad de trato en todos los casos.

b) Acompañamiento psicosocial y apoyo a las víctimas

- El protocolo incorporará medidas de acompañamiento psicológico, jurídico y social a las personas afectadas por situaciones de acoso o violencia LGTBIfóbica, ya sea a través de recursos propios o mediante derivación a los servicios especializados de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, como es el Servicio de Atención Integral de Personas LGTBI, o entidades colaboradoras acreditadas. Se garantizará el respeto a la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de la víctima durante todo el procedimiento.

c) Prevención del acoso y la violencia en entornos digitales

- El protocolo deberá incluir medidas específicas para la prevención y actuación frente al ciberacoso o la violencia LGTBIfóbica en entornos digitales, redes sociales corporativas o medios electrónicos de comunicación de la empresa o entidad. Estas actuaciones deberán contemplar la formación del personal en uso responsable de los medios digitales, detección temprana de conductas de ciberacoso y aplicación de sanciones internas cuando proceda.

TERCERA. - ADHESIÓN DE ENTIDADES FILIALES



Específicamente, para la difusión del presente convenio entre las filiales de la empresa o entidad se instrumentará un documento de adhesión de cada una de dichas sociedades filiales a suscribir por persona con apoderamiento suficiente, de forma que queden asumidos por cada mercantil que se adhiera al presente convenio todos y cada uno de los compromisos incluidos en el mismo.

CUARTA. - FINANCIACIÓN

Este Convenio no conlleva aportaciones dinerarias entre las partes, ya que el coste de las actividades que se desarrollarán dentro del mismo será asumido en el marco de los recursos propios de las entidades firmantes, tanto en lo relativo a los costes de infraestructura como a los de recursos humanos.

QUINTA. - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el fin de asegurar un adecuado control y seguimiento del objeto del presente convenio y de velar por el cumplimiento y desarrollo del mismo, se constituirá una Comisión Mixta de Seguimiento, cuyas funciones serán:

- Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- Resolver las cuestiones que puedan dar lugar a la interpretación, modificación del presente convenio.
- Evaluar y coordinar el desarrollo del programa referente a los compromisos.



Castilla-La Mancha

La Comisión Mixta de Seguimiento estará constituida al menos por una persona representante de cada una de las partes que suscriben el convenio que serán designadas por la Consejería de Igualdad y por quien tenga poder para ello en representación de MIXER & PACK SL.

La Comisión Mixta se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio. Se regirá por lo dispuesto en la Sección III, Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que regula el funcionamiento de los órganos colegiados. Podrá ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes.

SEXTA. - PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN

Que las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las actuaciones previstas en el Convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

SÉPTIMA. - RELACIÓN CONTRACTUAL

Este Convenio no generará, en ningún caso, relación laboral alguna entre las entidades firmantes y las personas profesionales que llevan a cabo la ejecución de las actividades incluidas en el mismo.

OCTAVA. - NATURALEZA JURÍDICA



El presente Convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En este sentido y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 apartado 2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, queda fuera del ámbito de aplicación de dicha Ley, sin perjuicio de la aplicación de los principios y criterios en él contenidos para resolver las dudas y lagunas que pudieran producirse.

NOVENA. - ÁMBITO JURISIDICCIONAL

Las controversias que pudieran surgir sobre la interpretación, modificación, resolución y efectos se resolverán entre las partes agotando todas las formas posibles de conciliación para llegar a un acuerdo amistoso extrajudicial. En su defecto, serán competentes para conocer las cuestiones litigiosas los órganos del Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo.

DÉCIMA. - DURACIÓN

El presente Convenio surtirá efectos a partir del día de su firma y tendrá una duración inicial de un año. Los firmantes podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales, sin perjuicio de que cualquiera de las partes pueda denunciarlo a la otra con una antelación mínima de un mes a la fecha en que vaya a darse por finalizado. Esta finalización no afectará al desarrollo y conclusión de las actividades que estuviesen en ejecución.

UNDÉCIMA. - MODIFICACIONES



Castilla-La Mancha

Los términos del presente Convenio de colaboración podrán ser modificados de mutuo acuerdo entre las partes suscriptoras. La Comisión Mixta de Seguimiento propondrá la modificación del acuerdo la cual se hará efectiva mediante acuerdo de las partes firmantes del convenio. El acuerdo de modificación se incorporará como parte inseparable del Convenio suscrito.

DUODÉCIMA. - CAUSAS DE EXTINCIÓN

No obstante, la duración establecida en la cláusula décima, será causa de resolución el incumplimiento de las presentes cláusulas por alguna de las partes, cualquiera que sea su causa.

Asimismo, será causa de extinción el mutuo acuerdo, la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas, la fuerza mayor y el cumplimiento del objeto del Convenio.

En ambos casos se respetarán los derechos adquiridos de buena fe por terceros.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente Convenio, en el lugar y fecha indicados.

Firmado digitalmente el 05/05/2026 10:37
SARA SIMON ALCORLO
Consejero/a
NIF 03131745L
Conforme

**MOSQUERA
TORRES JUAN
MANUEL -
50436679W**

Firmado digitalmente por MOSQUERA
TORRES JUAN MANUEL - 50436679W
DN: CN=MOSQUERA TORRES JUAN
MANUEL - 50436679W, SN=MOSQUERA
TORRES, G=JUAN MANUEL,
SERIALNUMBER=IDCES-50436679W,
C=ES
Razón: Soy el autor de este documento.
Fecha: 05/05/2026 7:40
Versión PDFgear: 2.1.15

**CONSEJERA DE IGUALDAD DE
CASTILLA-LA MANCHA
SARA SIMÓN ALCORLO**

**REPRESENTANTE DE
MIXER & PACK SL**

ANEXO I

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESPACIOS LIBRES DE DISCRIMINACIÓN

Los Espacios Libres de Discriminación son espacios seguros para las personas donde se promueve y se visibiliza la igualdad y la seguridad con perspectiva de género aplicadas a nivel transversal, favoreciendo la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple e interseccional, como racismo, xenofobia, capacitismo, edadismo, así como otras realidades sociales en el ámbito de la región de Castilla-La Mancha. Es un espacio donde las personas pueden mostrarse tal y como son sin temor a represalias o críticas, con el fin de erradicar cualquier acto de discriminación o violencia hacia estas, tratando a todas las personas con respeto, dignidad e igualdad y promoviendo la inclusión y la convivencia pacífica.

Los Espacios Libres de Discriminación son fundamentales para construir sociedades justas, inclusivas y respetuosas, desarrollando la empatía, la conciencia, sensibilización y promoción de la diversidad.

Las empresas reconocidas como Espacios Libres de Discriminación se comprometen a:

- a) Impulsar la sensibilización social, la formación y las buenas prácticas en materia de igualdad en la diversidad, habiendo realizado, al



Castilla-La Mancha

menos, una acción formativa o de sensibilización sobre diversidad LGTBI, o comprometerse a realizarla.

- b) Colaborar en acciones de sensibilización promovidas por la Consejería competente en materia de Igualdad en la Diversidad LGTBI.
- c) Colaborar con entidades del movimiento LGTBI a través de la Consejería para la formación y sensibilización de los espacios adheridos, intercambiar posibles sinergias en la realización de acciones en sus espacios y reconocer y difundir buenas prácticas.
- d) Utilizar un lenguaje inclusivo no sexista respetuoso con la diversidad, en todos sus servicios, así como en los procesos de comunicación y publicidad emanados directa o indirectamente de entidad.
- e) Prevenir y denunciar agresiones o acciones ofensivas hacia las personas por el hecho de formar parte del colectivo LGTBI, así como por representar otras realidades en el ámbito de la diversidad, tanto por parte del personal propio y externo de la entidad, como por clientela o personas usuarias de la misma.
- f) No realizar, difundir o promocionar campañas discriminatorias, métodos, programas, terapias o pseudoterapias de aversión, conversión o contracondicionamiento de diferentes realidades de la diversidad LGTBI.



Castilla-La Mancha

- g) No tomar represalias ni tratar de manera adversa a una persona o grupo de personas, como consecuencia de haber presentado la misma una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, con relación a una posible discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a familias LGTBI recibida por la propia entidad o empresa.
- h) Facilitar y colaborar activamente con la acción investigadora hacia un incidente o delito de odio realizado en su entidad, servicios o instalaciones.
- i) Instalar de forma visible en el espacio físico y/o digital el distintivo oficial de "Espacio Libre de Discriminación" que facilitará la Consejería.