

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

2025 -2029

PERFALER CANARIAS, S.L.



TOVAR EQUALITY

abogadas/os

ÍNDICE

1.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS.....	3
2.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
3.	NORMATIVA ESPECÍFICA	5
4.	DEFINICIONES	7
5.	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN	9
6.	OBJETIVO GENERAL	10
6.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
7.	DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS.....	11
-	ACCESO AL EMPLEO	11
-	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	15
-	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	16
-	ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.....	19
-	PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	24
-	RÉGIMEN DISCIPLINARIO	25
8.	PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS.....	26
9.	VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
10.	PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE LAS MEDIDAS	27

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

Las presentes medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI (en adelante, medidas planificadas) sobre la implementación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, ha sido suscrito por la Comisión Negociadora de PERFALER CANARIAS, S.L:

Parte Social Centros con RLPT	Parte Social Centros sin RLPT	Parte Empresarial
José Juan Godoy Hernández FSOC	Elsa Posada Santana CCOO Hábitat Canarias	Yasmina Fuentes Suárez
Catalina Pérez Miranda SEPCA	José Sergio García Vera UGT Canarias	Armando Julio Fuentes Suárez
		Carl Peter Worden
		Minerva Hernández López

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación de las medidas planificadas que integrarán el presente documento.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación de las medidas planificadas en la empresa.
 - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implantadas.
- Remisión de las medidas planificadas que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las

personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las presente medidas planificadas resultan de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que PERFALER CANARIAS, S.L. tiene en la Comunidad Autónoma de Canarias, donde desarrolla su actividad, independientemente de su forma de contratación.

PERFALER CANARIAS, S.L. dispone de tres centros de trabajo, situados todos ellos en la provincia de Las Palmas:

1. GRAN CANARIA:

C/ Puntarenas, 6
35109, El Tablero, Las Palmas
Las Palmas de Gran Canaria

2. FUERTEVENTURA:

C/ José Segura Torres, nº2, 1º izquierda
35660, Corralejo – La Oliva
Fuerteventura

3. LANZAROTE:

C/ Guatemala, 22
35500 – Arrecife
Lanzarote

La Comisión podrá adaptar las presentes medidas planificadas a los cambios legislativos que

pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente plan.

3. NORMATIVA ESPECÍFICA

Cabe señalar una evolución positiva de la legislación con un abordaje más completo para la prevención de situaciones discriminatorias y promover la sensibilización en igualdad, así como penalizar conductas violentas en materia LGTBI, destacando especialmente la entrada en vigor en marzo de 2024 de la denominada Ley Trans por lo que afecta en materia laboral.

A continuación, mostramos un resumen del recorrido legal específico sobre el colectivo LGTBI:

La Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978, como norma base que sustenta y ampara a los derechos fundamentales, pone el foco en dos artículos que sirven de marco en el ámbito de los derechos de la comunidad LGTBI y trans: 1) el artículo 14 dispone: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. 2) el artículo 9.2 indica: *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social: Esta ley modifica el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Capítulo III, relativo a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, garantizando el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A través de la disposición adicional décimo primera, relativa a las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la disposición decimocuarta, relativa a las modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la ley establece la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiendo cualquier forma de discriminación por

motivos de orientación sexual e identidad de género.

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Esta ley reconoce y protege los derechos de las personas LGTBI en diversos ámbitos, incluido el laboral. En concreto en el capítulo III relativo al mercado de trabajo, la norma aborda el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI (art. 20), y establece medidas y actuaciones para la ocupación, prevención y combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (art. 21).

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, en referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La ley cita como motivos de especial atención social o protección el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohíbe la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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, para la defensa de la igualdad y diversidad en el empleo, siendo esta de hecho la más avanzada y dirigida específicamente a la protección y ampliación de posibilidades del colectivo LGTBI en distintos ámbitos de la vida pública

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 Real Decreto responde a la obligación de dar desarrollo reglamentario a las exigencias legales derivadas del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. Esta ley de ámbito de aplicación en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias regula los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los derechos de cualquier persona física o jurídica, pública o privada, independientemente de la situación administrativa o personal en la que se encuentre sobre cuestiones de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

4. DEFINICIONES

Las siguientes definiciones se encuentran contempladas en el artículo 3 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*.

A los efectos de esta ley se entiende:

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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 e identidad sexual, 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.

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.

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.

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 sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, 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.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

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, gays

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.

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.

5. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

Perfaler Canarias, S.L. establece como prioridad la mejora continua en sus actividades desde el punto de vista ambiental y de calidad.

Pretende alcanzar la máxima satisfacción de su clientela mediante la prestación de servicios que satisfagan sus expectativas. Establece una gestión que permita lograr los objetivos que se marque en materia de calidad y medio ambiente.

Asume el reto de disminuir los impactos negativos producidos por las actividades desarrolladas, mediante la adecuada identificación y evaluación de los aspectos ambientales.

Se compromete a realizar todas sus actividades con el máximo respeto ambiental, de esta forma quiere prevenir la contaminación en sus actividades, fomentar el consumo sostenible de productos y recursos, y gestionar correctamente los residuos.

Tiene presente en sus actuaciones el cumplimiento de la legislación que le es de aplicación, y los requisitos derivados de los compromisos adquiridos.

Desarrolla un plan de información y formación dirigido a su personal para alcanzar la mayor concienciación y motivación, en materia de calidad y medio ambiente.

Los convenios colectivos de aplicación son:

- Convenio Limpieza de edificios y locales de la provincia de Las Palmas (35001105011981)
- V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (99015105012005)
- Convenio entre personas trabajadoras de la explotación de Hamacas del municipio de San Bartolomé de Tirajana y las empresas que prestan el servicio (35104910012024)
- Convenio de Hostelería de la provincia de Las Palmas (35000975011981)

6. OBJETIVO GENERAL

Garantizar la Igualdad real y efectiva para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en PERFALER CANARIAS, S.L.

6.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer políticas específicas de Tolerancia 0 respecto a la discriminación y/o el acoso por motivos discriminatorios a razón de la identidad/expresión de género, orientación o características sexuales.
- Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI, especialmente de las personas trans.
- Promocionar estrategias o actuaciones que impulsen la visibilidad de las personas del colectivo LGTBI.

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS

- ACCESO AL EMPLEO

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACCESO AL EMPLEO		
OBJETIVO	Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
1. Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, sean causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.	Garantizar que los procesos de selección, acceso, promoción y mantenimiento del empleo se basen exclusivamente en las capacidades profesionales y habilidades laborales de los candidatos y trabajadores, sin discriminación o exclusión por aspectos relacionados con su estado serológico, niveles hormonales, anatomía o morfología corporal, especialmente en lo que se refiere a los genitales.	Se prohíbe que, en los procesos selectivos de personal, tanto en el acceso como en la promoción y/o mantenimiento del puesto del empleo, se realicen reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, especialmente en lo relativo a los genitales, sean causa de exclusión.	A toda la plantilla y a las nuevas candidaturas.
Personas responsables	Dpto. de personal		
Recursos asociados	Reconocimiento médico		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de reconocimientos médicos realizados - Procedimiento que se sigue en los reconocimientos médicos - Pruebas médicas realizadas 		

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACCESO AL EMPLEO		
OBJETIVO	Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
2. Elaborar un Protocolo para el cambio de nombre de las personas Trans e Intergénero.	Desarrollar el procedimiento y las medidas que sean necesarias para el cambio de nombre de uso legal por otro conforme a la identidad de género expresada, es decir, de uso común, así como la mención relativa al sexo, dentro del ámbito interno de la empresa, sin condicionar el mismo a ningún justificante de documentación o diagnóstico externo, según la legislación vigente.	Se elaborará un Protocolo que recoja el procedimiento que habrá de llevarse a cabo para el cambio al nombre de uso común a solicitud de la persona trabajadoras interesada, independientemente del nombre registral o legal que esta persona ostente.	Todas las personas trabajadoras.
Personas responsables	Dpto. de personal Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Protocolo para el cambio de nombre de las personas Trans e intergénero		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del Protocolo - Difusión del Protocolo 		

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACCESO AL EMPLEO		
OBJETIVO	Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
3. Formación específica en materia de diversidad sexual a las personas encargadas de realizar el proceso de selección.	Garantizar que las personas encargadas de realizar el proceso de selección cuenten con los conocimientos necesarios para abordar la diversidad sexual de manera inclusiva y respetuosa, evitando discriminación y promoviendo la igualdad de oportunidades para todas las personas.	Se impartirá formación específica en materia de diversidad sexual a las personas encargadas de realizar el proceso de selección.	Personas trabajadoras encargadas de realizar el proceso de selección.
Personas responsables	Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Impartición de formaciones en materia de diversidad sexual		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones impartidas al personal responsable de realizar el proceso de selección - Número de horas de formación recibida 		

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACCESO AL EMPLEO		
OBJETIVO	Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
4. Permitir poner el nombre sentido en los currículos, así como tratar a la persona candidata con este mismo durante todo el proceso de selección.	Reconocer y respetar la identidad de género de las personas candidatas, permitiéndoles utilizar su nombre sentido en el currículum y durante todo el proceso de selección, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso.	Se permitirá emplear el nombre sentido en los currículums que se reciban en la empresa, así como tratar a la persona candidata al puesto de trabajo con este mismo durante todo el proceso de selección. Esto se llevará a cabo mediante un pie de página en todas las ofertas de empleo en las que se informe del compromiso que mantiene la empresa hacia el respeto por la identidad de género.	Nuevas personas candidatas a un puesto de trabajo en la empresa.
Personas responsables	Dpto. de personal		
Recursos asociados	Proceso de selección y contratación en la empresa		
Indicadores	-	Número de currículos recibido	

- **CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

ÁREA DE ACTUACIÓN		CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Regular los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
5. Con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trabajadoras trans sea igual al resto de personas trabajadoras, la empresa velará por que en la documentación interna se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas trans y LGTBI.	Asegurar que las personas trabajadoras trans dispongan de las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras, promoviendo el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en la documentación interna, en defensa de los derechos de las personas trans y LGTBI.	Se hará uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas trans y LGTBI.	A todas las personas trabajadoras.
Personas responsables	Dpto. de personal		
Recursos asociados	Documentación interna de la empresa		
Indicadores	- Utilización de un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas del colectivo LGTBI		

- **FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE**

ÁREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	
OBJETIVO	Formación módulos específicos 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.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
6. Formación específica para las personas integrantes de la comisión instructora del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Capacitar a las personas integrantes de la comisión instructora en la atención y manejo adecuado de situaciones de acoso o violencia hacia personas LGTBI, asegurando una respuesta profesional, respetuosa y efectiva.	Se realizará formación específica a las personas que integren la comisión instructora del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Dotar de formación suficiente y necesaria a las personas integrantes de la comisión instructor para actuar competentemente sobre las responsabilidades asignadas dentro de esta comisión.	Personas integrantes de la comisión instructora del Protocolo.
Personas responsables	Dpto. de personal Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Formación, cursos, talleres.		
Indicadores	- Formación a las personas integrantes de la comisión instructora relativa al Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.		

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE		
OBJETIVO	Formación módulos específicos 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.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
7. Formación a la plantilla sobre el Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Garantizar que toda la plantilla esté informada y capacitada sobre el Protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI, promoviendo un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas trabajadoras.	Se realizará formación específica relativa al mecanismo de actuación recogido en el Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. de personal Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Formación, cursos, talleres de sensibilización, etc.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones realizadas a toda la plantilla relativa al Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. - Número de personas trabajadoras que han sido formadas sobre el Protocolo. 		

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE		
OBJETIVO	Formación módulos específicos 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.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
8. Elaboración de un díptico para sensibilizar e informar a la plantilla en materia de diversidad sexual y acoso hacia las personas LGTBI.	Fomentar la sensibilización y de la plantilla en materia de diversidad sexual, promoviendo la inclusión, el respeto y la igualdad de trato para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, así como dotar de nociones básicas sobre el acoso hacia las personas LGTBI.	Se elaborará un díptico para sensibilizar a la plantilla en materia de diversidad sexual y de acoso hacia las personas del colectivo LGTBI.	A todas las personas trabajadoras.
Personas responsables	Dpto. de personal Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Charlas, talleres de sensibilización, cursos, díptico		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del díptico - Difusión del documento - Número de charlas ofrecidas sobre esta materia 		

- **ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS**

ÁREA DE ACTUACIÓN	ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS		
OBJETIVO	Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
9. Difusión del Protocolo del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Dar a conocer a la totalidad de la plantilla el Protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI, asegurando que todas las personas en la empresa conozcan cómo actuar, qué recursos existen y cómo prevenir situaciones de discriminación o violencia contra las personas LGTBI.	Se realizará la difusión del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI por todos los medios de comunicación de los que disponga la empresa, teniendo así, acceso en cualquier momento a este documento.	A todas las personas trabajadoras.
Personas responsables	Dpto. de personal Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI y medios de comunicación de la empresa.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación del Protocolo en el tablón de anuncios de la empresa. - Número de veces difundido a través de correo electrónico. - Número de veces difundido a la totalidad de la plantilla por cualquier otro medio de comunicación. 		

ÁREA DE ACTUACIÓN		ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS	
OBJETIVO		Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBifóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
10. En aquellas cuestiones internas tales como: correos electrónicos corporativos, control horario, etc. se reflejará el nombre sentido de la persona trabajadora, independientemente del nombre registral o legal que esta persona ostente.	Garantizar que, en todos los aspectos internos de la empresa, como correos electrónicos corporativos, control horario, se utilice el nombre sentido de la persona trabajadora, independientemente del nombre registral o legal que esta persona ostente, respetando su identidad de género y promoviendo un entorno inclusivo.	Se empleará el nombre sentido de la persona trabajadora que así lo haga saber en toda la documentación interna de la empresa, independientemente del nombre registral o legal que esta persona ostente.	A todas las personas trabajadoras.
Personas responsables	Dpto. de personal Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Documentación interna de la empresa		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre empleados en los correos corporativos de la empresa - Número de solicitudes realizadas respecto a este tratamiento 		

ÁREA DE ACTUACIÓN	ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS		
OBJETIVO	Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
11. Mejorar y reforzar la comunicación de las campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas (17 de mayo y 28 de junio especialmente)	Aumentar la visibilidad y el impacto de las campañas de sensibilización en torno a fechas clave como el 17 de mayo (Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia) y el 28 de junio (Día del Orgullo LGTBI), promoviendo la concienciación y el apoyo a la diversidad sexual y de género dentro de la empresa.	Se realizarán campañas de visibilidad y sensibilización en fechas clave para el colectivo LGTBI: 17 de mayo - Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia. 28 de junio - Día Internacional del Orgullo LGTBI.	A todas las personas trabajadoras.
Personas responsables	Dpto. de personal Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Campañas de sensibilización y visibilidad		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas realizadas. - Número de acciones realizadas para la visibilidad y sensibilización de estas fechas. 		

ÁREA DE ACTUACIÓN	ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS		
OBJETIVO	Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
12. Se permitirá la elección del uniforme de trabajo (masculino/femenino), independientemente de la identidad de género que tenga la persona trabajadora, que así lo solicite.	Permitir que las personas trabajadoras elijan el uniforme de trabajo que mejor se ajuste a su identidad de género, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas trabajadoras.	La persona trabajadora podrá elegir el uniforme del sexo que considere de acuerdo con su identidad de género, cuando así lo solicite.	A todas las personas trabajadoras.
Personas responsables	Dpto. de personal Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Uniforme de la empresa		
Indicadores	- Número de solicitudes realizadas por el cambio de uniforme.		

ÁREA DE ACTUACIÓN	ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS		
OBJETIVO	Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
13. Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial para establecer unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.	Reconocer la LGTBIfobia como un riesgo psicosocial, estableciendo medidas preventivas para evitar el acoso laboral relacionado con la orientación sexual o identidad de género, y garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas trabajadoras.	Se incluirá la LGTBIfobia como un riesgo psicosocial para establecer unas medidas de prevención del acoso laboral.	A todas las personas trabajadoras.
Personas responsables	Dpto. de personal Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Prevención del acoso laboral		
Indicadores	- Inclusión de la LGTBIfobia como riesgo psicosocial.		

- **PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES**

ÁREA DE ACTUACIÓN	PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES		
OBJETIVO	Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
14. Fomentar acuerdos con asociaciones dedicadas a la integración en el mundo laboral de las personas trans.	Apoyar la empleabilidad del colectivo LGTBI+ fomentando acuerdos entre asociaciones destinadas a fomentar el empleo de las personas trans.	Se favorecerá la adopción de acuerdos con asociaciones que tengan como fin la empleabilidad de las personas trans.	A todo el personal.
Personas responsables	Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Acuerdos con asociaciones		
Indicadores	- Número de acuerdos realizadas.		

- **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

ÁREA DE ACTUACIÓN		RÉGIMEN DISCIPLINARIO	
OBJETIVO		Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
<p>15. En caso de que en la empresa se crease un nuevo Convenio Colectivo, se regularán las conductas contrarias al principio de igualdad de trato o de derechos de las personas LGTBI quedando recogidas en el régimen sancionador, con especial atención a la calificación como falta muy grave de aquellas conductas que, por su importancia, intensidad y frecuencia se produzcan. Por el contrario, se registrará según lo establecido en Convenio Colectivo de aplicación.</p>	<p>Asegurar que las conductas discriminatorias o contrarias al principio de igualdad de trato hacia las personas LGTBI sean sancionadas adecuadamente, estableciendo un régimen sancionador que clasifique como falta muy grave aquellas acciones que sean especialmente perjudiciales por su gravedad, frecuencia o impacto.</p>	<p>El procedimiento consiste en identificar las conductas contrarias al principio de igualdad de trato hacia las personas LGTBI, notificarlas a recursos humanos o al área correspondiente, investigar los hechos recabando pruebas y escuchando a las partes implicadas, evaluar si la conducta constituye una falta muy grave según su importancia, intensidad y frecuencia, aplicar la sanción correspondiente según el régimen disciplinario y, finalmente, comunicar la decisión tomada y las medidas adoptadas a las partes implicadas.</p>	<p>A todas las personas trabajadoras de la empresa.</p>
Personas responsables	Dirección de la empresa		
Recursos asociados	Régimen disciplinario		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de conductas recogidas en el régimen sancionador - Creación de Convenio Colectivo 		

8. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS

En caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión Negociadora en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de las presentes medidas planificadas, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:
 - Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
 - Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
 - Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
 - Este informe deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora por consenso e incluido como Anexo las presentes medidas planificadas.

2. Acudir al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC). Para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

9. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El contenido de las presentes medidas planificadas tendrá una vigencia de cuatro años desde la firma del presente documento, es decir, desde el 19 de junio de 2025 hasta el 19 de junio de 2029. Para poder comprobar la implantación correcta de las presentes medidas planificadas, se realizará una evaluación intermedia sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una evaluación final cuando el plazo de vigencia de las medidas planificadas llegue a su fin. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el presente documento. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas acciones que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un acta de seguimiento anual al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada actuación.

Para evaluación de las medidas propuestas se han descrito los indicadores en el apartado “Descripción de medidas concretas”.

10. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE LAS MEDIDAS

Las presentes medidas planificadas deben ser revisadas cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o a su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.
- En caso de que las circunstancias debidamente justificadas lo requieran, se procederá a actualizar las medidas previamente establecidas en la extensión que sea precisa.
- Las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o inaplicar alguna de estas en función de los efectos que se hayan apreciado hasta el momento.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar las medidas planificadas a las circunstancias en las que se encuentre la organización.