



PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

INDICE

1. OBJETIVO
2. ALCANCE
3. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONTEMPLADAS
4. PRINCIPIOS RECTORES
5. NORMATIVA DE APLICACIÓN
6. MEDIDAS PREVENTIVAS
7. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
8. ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS O QUEJAS POR ACOSO
9. RESOLUCIÓN
10. APOYO A LA VÍCTIMA
11. VIGENCIA DEL PROTOCOLO
12. COMPROMISO DE LA EMPRESA Y RLPT

ANEXO 1: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO FRENTE A PERSONA
LGTBI

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

El presente Plan y el desarrollo de su Protocolo es el instrumento general de actuación en Rivamadrid en su compromiso por generar un entorno de trabajo que prevenga y aborde la resolución de situaciones de acoso laboral por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, con respecto a situaciones o manifestaciones de este tipo de acoso, y de garantizar que dicha política se cumpla en un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas.

1. Objetivo

Establecer un marco claro para prevenir, identificar y abordar el acoso o violencia contra personas LGTBI en el entorno laboral de Rivamadrid, promoviendo un ambiente con espacios seguros en el centro de trabajo donde la discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no suponga un factor de riesgo en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI.

Rivamadrid, manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso contra personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

La implementación de este protocolo no solo protegerá a los empleados LGTBI, sino que también fortalecerá la cultura organizacional y mejorará el clima laboral en su conjunto.

2. Alcance

Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que la una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a proveedores y clientes de la empresa cuando por cualquier motivo se encuentren en sus instalaciones.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la Empresa y, por lo tanto, Rivamadrid no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa empleadora de la persona trabajadora en cuestión al objeto de trasladarle toda la información necesaria para que, en su caso, pueda adoptar las medidas correspondientes. Como resultado se le comunicará a cliente o proveedor para que adopte las decisiones pertinentes en pro de apoyar a la víctima de esta situación de acoso.

3. Definiciones y actuaciones contempladas

A. Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

- pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.
- B. Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.
 - C. Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.
 - D. Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGBTI
 - E. Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea
 - F. Acoso discriminatorio: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
 - G. Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.
 - H. Discriminación múltiple e inter seccional: 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 inter seccional cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.
 - I. Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
 - J. El término "familia LGBTI se refiere a las diversas estructuras familiares donde uno o más de sus miembros se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer, asexuales o pertenecen a otras identidades de género u orientaciones sexuales diversas.
 - K. Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo de nacimiento
 - L. LGBTI Fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
 - M. 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 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.
 - N. La orientación sexual se refiere a la atracción emocional, romántica y/o sexual duradera de una persona hacia otras personas. Es una parte fundamental de la identidad de cada persona y abarca un espectro diverso de experiencias. Aquí presentamos algunos puntos clave:

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

- Componentes de la orientación sexual:

- **Atracción emocional:** Sentimientos de cariño, afecto y conexión hacia otra persona.
- **Atracción afectiva:** Deseo de intimidad romántica, como citas, besos y relaciones.
- **Atracción sexual:** Deseo de contacto físico y sexual con otra persona.

- Tipos de orientación sexual:

- **Heterosexual:** Atracción hacia personas del sexo opuesto.
- **Homosexual:** Atracción hacia personas del mismo sexo.
- **Bisexual:** Atracción hacia personas de más de un género.
- **Asexual:** Falta de atracción sexual hacia cualquier persona.
- **Pansexual:** Atracción hacia personas independientemente de su género.

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

1. **Acoso descendente:** aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
2. **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
3. **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

4. Normativa de aplicación

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBI en el ámbito laboral.

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.

"Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

*"...
a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta..."*

"Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. "Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente..."

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

"c) ...A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico,

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español ...”

5. Medidas preventivas

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual en Rivamadrid se implantarán las siguientes medidas:

- 5.1 Difusión, comunicación y publicación en la web del protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del presente protocolo al personal de nueva incorporación a la empresa.
- 5.2 La representación legal de las personas trabajadoras apoyará y potenciarán las campañas de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/expresión sexual.
- 5.3 Se fomentará en Rivamadrid relaciones carentes de todas manifestaciones e insinuaciones que sean contratorias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBI fobia.

Cuando se denuncien conductas LGTBI fóbicas, la dirección de la empresa instará a la aplicación del presente protocolo.

6. Formación y sensibilización

Rivamadrid integrará en sus planes de formación cursos 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. La formación irá dirigida a toda la plantilla incluyendo a los mandos intermedios y dirección.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

7. Procedimiento de actuación ante denuncias o quejas por acoso

La denuncia o queja podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice ante la Comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no se ha presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La Comisión será paritaria Las personas integrantes de la Comisión instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja o denuncia y a los efectos de dotar de una mayor facilidad en la tramitación de las mismas, RIVAMADRID habilitará un correo electrónico dirigido y gestionado por la persona encargada de tramitar dicha denuncia. Esta dirección es:

prevención_acoso_sex@rivamadrid.es

La persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión Instructora. Esta será la misma Comisión que esté establecida para los procedimientos de acoso sexual o por razón de sexo. Esta Comisión paritaria estará formada por 4 integrantes (2 de la parte Empresa y 2 de la parte Social).

La Comisión actuará con:

- ✓ Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso, el cual consta en el presente protocolo.
- ✓ Respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas
- ✓ Confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento
- ✓ Protección a las víctimas ante posibles represalias

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.

La presentación por la víctima, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, de la queja por correo electrónico en la dirección habilitada al denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento:

- Recepción de la queja: la comisión se encargará de que la queja sea escuchada de manera confidencial y respetuosa.
- Investigación: se realizará una investigación imparcial, rápida y confidencial de los hechos denunciados.
- Medidas provisionales: se tomarán medidas cautelares o/y preventivas para proteger a la víctima durante la investigación.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de la recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y se emitirá un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto de protocolo: proponer apertura de expediente se adoptarán medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo: se procede a archivar la denuncia, comunicando el resultado de las mismas a las partes interesadas.

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

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

- Presentación de la queja o denuncia.



- Reunión de la Comisión Instructora del protocolo de acoso: En el plazo de 3 días laborales desde la recepción de la queja.



- Tramitación de expediente informativo y emisión de Informe Vinculante por parte de la Comisión Instructora: En el plazo de 10 días laborales.



- Resolución por parte de la Dirección de la Empresa: En el plazo de 3 días laborales.

8. Resolución

En esta fase, la Dirección de la Empresa tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información recibida.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

9. Apoyo a la Víctima

Si tras la investigación se deduce la concurrencia de acoso, la empresa actuará:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación.

10. Vigencia del Protocolo

El presente Plan de Igualdad LGTBI y Protocolo de Prevención de Violencia LGTBI, tendrán una vigencia de **4 años** a contar desde su firma.

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

11. Compromiso de la Empresa y RLPT

La dirección de la empresa y la RLPT se comprometen a respaldar este protocolo y a promover una cultura de respeto y tolerancia.

12. Medidas específicas de acompañamiento a personas trans

La dirección de la empresa y la representación social manifiestan su compromiso conjunto en el acompañamiento a las personas trans en el entorno laboral. Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y prevenir situaciones de discriminación durante los procesos de transición de género, se adoptan medidas concretas orientadas a asegurar el respeto a la identidad de género, la privacidad y el bienestar de las personas afectadas.

Estas acciones se enmarcan en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género, así como en la promoción de entornos laborales seguros e inclusivos.

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

ANEXO 1: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO FRENTE A PERSONA LGTBI

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona afectada:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona denunciante

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. 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:

PLAN LGTBI RIVAMADRID- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

V. Testimonios y/o pruebas

En caso de que haya testimonios indicar nombre y apellidos:

.-

.-

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

..-

..-

.-

VI.V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso o violencia contra persona LGTBI frente a(identificar persona/s denunciadas) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de prevención de acoso o violencia frente a persona LGTBI:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Nombre:

DNI;

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja por acoso frente a persona LGTBI.

PLAN DE MEDIDAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



MEDIDA 1: Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y procesos internos

Nº	Medida a implantar	Plazo	Indicador	Departamento Responsable
1.1	Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo	Durante toda la vigencia del plan	Las personas que participan en los procesos de selección externos y procesos internos de movilidad deberán recibir formación específica y adecuada para evitar sesgos	Responsable de Recursos Humanos
1.2	La empresa se compromete a asegurar que no se produzca ninguna forma de discriminación, directa o indirecta, hacia las personas LGTBI en todos los aspectos laborales, basándose en criterios objetivos y eliminando cualquier tipo de sesgo.		Número de quejas o denuncias por escrito de discriminación reportadas	
1.3	El desarrollo de un guión dirigido a las unidades organizativas de selección de trabajadoras/es, cuyos contenidos y listados de preguntas no contengan ningún sesgo discriminatorio al colectivo LGTBI.	Primeros 6 meses del plan.	Envío por parte de la dirección de la RLPT a RRHH para su revisión. Envío por parte de la dirección de RRHH a todo el personal del área de RRHH.	RLT y Responsable de Recursos Humanos
1.4	Se debe crear un espacio seguro para que las personas del colectivo LGTBI puedan expresarlo libremente si así lo desean, por tanto la persona de la parte social representante de la Comisión LGTBI, que intervenga en la entrevista deberá informar sobre el principio de inclusión LGTBI de la empresa y preguntar a la persona sus pronombres.	Durante la vigencia del plan.	Porcentaje de entrevistas de selección en la que la persona representante de la Comisión LGTBI de la parte social, informa sobre el compromiso de la empresa con la inclusión LGTBI y pregunta a la persona entrevistada por sus pronombres.	Parte Social de la Comisión LGTBI
1.5	Con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades y facilitar el acceso al empleo de personas LGTBI, la empresa promoverá la participación activa de este colectivo en sus procesos de selección mediante el envío de comunicaciones informativas sobre la renovación de la Bolsa de Empleo a entidades y organizaciones especializadas en el acompañamiento y apoyo a personas LGTBI, que sean indicadas por la parte social de la Comisión LGTBI.	Primeros 6 meses del plan.	Número de entidades LGTBI contactadas en la campaña de difusión de la renovación de la Bolsa de Empleo. Número de total de entidades facilitadas por la Comisión. Registro de envíos (correos electrónicos), listado de entidades facilitado por la parte social de la Comisión.	Parte social de la Comisión y Responsable de Recursos Humanos

PLAN DE MEDIDAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



MEDIDA 2: Salud Laboral

Nº	Medida a Implantar	Plazo	Indicador	Departamento Responsable
2.1	Incluir en las licitaciones de ropa laboral una mejora valorable para aquellas empresas que proporcionen taller diferenciado mujer/hombre	Durante la vigencia del plan.	Número de licitaciones en las que se incluye la medida Número de licitaciones conseguidas con el cumplimiento de esta medida	Responsable de Recursos Humanos
2.2	La empresa realizará encuestas de bienestar, con el propósito de que las medidas y protocolos se estén aplicando correctamente en la empresa. En las Encuestas para la evaluación del Riesgo Psicosocial, se incluirán en la medida de lo posible, aquellos ítems que permitan la detección de estrés o discriminación laboral dentro del colectivo LGTBI	Durante la vigencia del plan.	Número de encuestas de bienestar Número de Encuestas de Psicosociales en las que se incluyen los ítems mencionados en esta medida	Responsable de Recursos Humanos
2.3	Toda comunicación por parte de la empresa hacia las personas trabajadoras, contendrá un lenguaje inclusivo, dónde se priorizará la utilización del neutro.	Durante la vigencia del plan.	Número de quejas recibidas por uso de lenguaje no inclusivo en comunicaciones internas y externas.	Responsable de Recursos Humanos

MEDIDA 3: Formar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre la situación del colectivo LGTBI

Nº	Medida a Implantar	Plazo	Indicador	Departamento Responsable
3.1	Realización de acciones de formación en inclusión, diversidad sexual y de género para la Comisión y mandos intermedios	Durante la vigencia del plan	Número de formaciones realizadas Número de personas formadas mandos intermedios y comisión, desglosado por género	Responsable de Recursos Humanos
3.2	Sensibilización y formación de la plantilla en materia de no discriminación y protección de las personas LGTBI	Durante la vigencia del plan	Número de formaciones realizadas. Número de personas formadas	Responsable de Recursos Humanos
3.3	En la formación facilitada por la empresa a las nuevas incorporaciones, se incluirá información sobre sensibilización hacia el colectivo LGTBI y la no discriminación.	Primeros 3 meses de la vigencia del plan	Revisión de los documentos entregados en la incorporación en la empresa	Responsable de Recursos Humanos

PLAN DE MEDIDAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



MEDIDA 4: Consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad y la diversidad

Nº	Medida a Implantar	Plazo	Indicador	Departamento Responsable
4.1	Divulgación y comunicación del Plan LGTBI aprobado a toda la plantilla y nuevas incorporaciones	1 mes tras la aprobación del Plan	Publicación del acuerdo en canales de comunicación de la empresa o página web	Responsable de Recursos Humanos
4.2	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo libre de la personalidad	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de acciones realizadas	Parte social de la Comisión y Responsable de Recursos Humanos

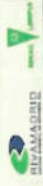
MEDIDA 5: Disminuir la discriminación y las violencias hacia el colectivo LGTBI

Nº	Medida a Implantar	Plazo	Indicador	Departamento Responsable
5.1	Mejorar y reforzar la comunicación de campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas claves (17 de mayo y 28 de junio)	Durante la vigencia del plan	Número de campañas realizadas	Responsable de Recursos Humanos
5.2	La empresa adoptará, en coordinación con la Comisión, las medidas cautelares que se consideren necesarias en cada caso para proteger a la persona denunciante en situaciones de posible acoso o discriminación, garantizando su seguridad, integridad y bienestar durante el proceso de investigación.	Durante la vigencia del protocolo y su resolución	Número de medidas cautelares puestas en marcha.	Responsable de Recursos Humanos

MEDIDA 6: Permisos y beneficios sociales

Nº	Medida a Implantar	Plazo	Indicador	Departamento Responsable
6.1	El convenio colectivo deberá 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 sexual y expresión de género. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que establezca el convenio para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.	Durante la vigencia del plan	Número de permisos solicitados por las personas	Mesa negociadora Convenio

PLAN DE MEDIDAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



MEDIDA 7: Régimen disciplinario

Nº	Medida a Implantar	Plazo	Indicador	Departamento Responsable
7.1	Todo comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, en tanto sea modificado el actual sistema de sanciones previsto en el Convenio Colectivo de aplicación, será subsumido y sancionado de manera análoga en las faltas y sanciones contempladas actualmente en dicha norma paccionada.	Durante la vigencia del plan	Número de sanciones aplicadas conforme al régimen disciplinario por comportamientos discriminatorios relacionados con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, según Convenio Colectivo actual.	Responsable de Recursos Humanos
7.2	Se intentará introducir en el nuevo texto del siguiente Convenio Colectivo, dentro del régimen disciplinario, infracciones y sanciones específicas por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.	Durante la vigencia del plan	Número de nuevas sanciones introducidas en el catálogo de faltas y sanciones del nuevo Convenio Colectivo, relativas a comportamientos discriminatorios relacionados con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.	Mesa negociadora Convenio

PLAN DE MEDIDAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI



MEDIDA 8: Acompañamiento personas Trans

Nº	Medida a Implantar	Plazo	Indicador	Departamento Responsable
8.1	Se organizarán acciones formativas y de sensibilización dirigidas al conjunto de la plantilla para favorecer la comprensión, el respeto y el acompañamiento a las personas trans.	Durante la vigencia del plan	Número de acciones formativas realizadas	Responsable de Recursos Humanos
8.2	En caso de que una persona trans lo solicite, se podrá realizar una comunicación interna al equipo de trabajo informando del cambio de nombre y/o pronombres, en una fecha conmemorativa acordada (por ejemplo, el Día de la Visibilidad Trans). Esta acción será gestionada por la empresa con el consentimiento expreso de la persona, como muestra de respeto y reconocimiento a su identidad, y en el marco del compromiso de la organización con la igualdad y los derechos de todas las personas trabajadoras.	Durante la vigencia del plan	Número de comunicaciones internas realizadas a solicitud de personas trans sobre cambio de nombre y/o pronombres, en el marco del plan LGTBI	Responsable de Recursos Humanos
8.3	En aquellos casos en los que el uniforme o ropa de trabajo ofrezca variantes diferenciadas por género, se garantizará que las personas trans puedan elegir el modelo con el que se identifiquen. Esta medida se aplicará únicamente cuando exista dicha diferenciación, y siempre con respeto al principio de no discriminación por identidad o expresión de género.	Durante la vigencia del plan	Número de casos en los que se ha realizado adaptación de uniforme según identidad de género	Responsable de Recursos Humanos
8.4	Se facilitará a la persona el contacto de la línea telefónica de apoyo psicológico de la empresa, para acompañar su proceso de transición y bienestar emocional en el entorno laboral.	Durante la vigencia del plan	Difusión anual del servicio de apoyo psicológico gratuito disponible para toda la plantilla, incluyendo mención específica a su disponibilidad para personas trans.	Responsable de Recursos Humanos
8.5	Se garantizará en todo momento que el proceso de transición de la persona se llevará a cabo con el nivel de confidencialidad que la propia persona decida, respetando siempre su voluntad, y conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos personales.	Durante la vigencia del plan	Número de incidencias o vulneraciones de confidencialidad registradas	Parte Social y Responsable de Recursos Humanos

