


PLAN LGTBIQ+

CONTROL DE EDICIONES

Nº Edición	Fecha	Naturaleza de la Revisión
01	14/04/2025	Elaboración del Plan LGTBIQ+

ELABORADO POR:	REVISADO POR	APROBADO POR
 Comité de Igualdad	 Responsable de Calidad	 Dirección Gerente

PROCESO VINCULADO GESTIÓN DE PERSONAS

ÍNDICE

1. MARCO LEGAL
2. OBJETO
3. DETERMINACION DE LAS PARTES NEGOCIADORAS
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.
5. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS.
6. MEDIDAS
7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN
8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE MEDIDAS.
10. RECURSOS.
11. REGISTROS VINCULADOS:
 - FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS.
12. ANEXOS VINCULADOS:
 - ANEXO I.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
 - ANEXO II.-DEFINICIONES Y CONCEPTOS BÁSICOS
 - PLAN DE IGUALDAD DE PRONISA
 - PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

1. MARCO LEGAL

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 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.*

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

2. OBJETO

El objetivo del presente Plan es establecer un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBIQ+) en la empresa dando cumplimiento al citado artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

El presente Plan se complementa con el Protocolo general frente al Acoso y violencia de Pronisa a través del cual se da cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

El presente Plan y el conjunto de medidas que en él se contemplan ha sido acordado en el seno de la comisión negociadora integrada por la Comisión de Igualdad de PRONISA PLENA INCLUSIÓN (en adelante PRONISA) quien pretende con este acuerdo mostrar el profundo

rechazo a cualquier forma de discriminación en los términos expresados en el Compromiso de la Dirección y en la declaración de principios del Protocolo frente al Acoso.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan se aplicará a la totalidad de la Empresa, entendiendo por tal a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en todos sus centros de trabajo, incluido el personal proveniente de Empresa de Trabajo Temporal. Asimismo, se hará extensivo a quienes soliciten un puesto de trabajo, proveedores, clientes y demás personas vinculadas a la organización.

El presente Plan LGTBIQ+ tendrá una vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación.

Sin perjuicio de lo anterior, cada una de las medidas podrá ser alcanzada en diferentes momentos, por lo que su entrada en vigor, y la duración de éstas podrá variar en función de su consecución.

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


En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de Igualdad, se hará consulta vinculante a los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

6. MEDIDAS

1.- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Objetivo	Medida
Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la entidad que contribuya a crear un clima favorable en el que no exista discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	-Difusión del documento firmado de Compromiso por la Igualdad y no discriminación por parte de la empresa (Anexo I). -Adaptar el protocolo de para prevenir y actuar contra el acoso sexual incluyendo medidas específicas para el colectivo LGTBIQ+
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Verificación de la difusión del Compromiso por la Igualdad y no discriminación. 📍 Al menos una campaña de difusión en todos los grupos de interés. 📍 Verificación de la adaptación del Protocolo de Acoso. 📍 Protocolo adaptado en el cual se incluyan medidas específicas para el colectivo LGTBIQ. 	

2.- Acceso al empleo

Objetivo	Medidas
Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+ garantizando un adecuado proceso de selección y contratación.	 <p>-Formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección para garantizar que se prioriza la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.</p> <p>- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.</p> <p>-Revisión de los procesos de selección incluyendo una guía de reclutamiento inclusiva.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 Al menos una jornada de formación para los responsables de selección de personal. 📍 Todas las ofertas de empleo incorporarán un lenguaje neutro eliminando los estereotipos de género. 📍 Todos los procesos de selección revisados y adaptados. 	

3.- Clasificación y Promoción Profesional

Objetivo	Medida
<p>Garantizar el desarrollo profesional en igualdad de condiciones de todas las personas trabajadoras con independencia de su orientación sexual, expresión de género o características sexuales estableciendo criterios objetivos de capacidad y cualificación.</p>	<p>→ -Revisión y adecuación a la diversidad de los procesos de promoción interna utilizando criterios objetivos y neutros que eviten cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, edad, discapacidad, género, origen-incluido el racial o étnico-, estado civil, religión o convicciones, opinión política, afiliación sindical, condición social o lengua.</p>
Indicadores	
<p>📍 Número de procesos de promoción realizados.</p>	

4.- Formación, sensibilización y lenguaje.

Objetivo	Medidas
<p>Difundir la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente Plan, que garantice el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.</p>	<p>→ -Revisión y adecuación del Manual de Acogida que incluirá las medidas para la igualdad de las personas LGTBIQ+ y el protocolo de actuación frente al acoso en los procesos de nueva incorporación</p> <p>-Difusión de las medidas para la igualdad de las personas LGTBIQ+ contenidas en este plan y Protocolo de Actuación frente al Acoso de Pronisa a toda la plantilla.</p> <p>-Formación de toda la plantilla incluyendo mandos, puestos directivos y personas trabajadoras sobre acoso laboral que incluirá una sección dedicada al acoso LGTBIQ+ en consonancia con las acciones del Plan de Igualdad.</p> <p>(*)</p>

4.- (*)Formación, sensibilización y lenguaje.

Objetivo	Medidas
Difundir la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente Plan, que garantice el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.	-Elaboración de campañas de información y sensibilización a los responsables de sección y/o departamento sobre diversidad sexual potenciando estas acciones en fechas señaladas del colectivo LGTBIQ+ como el día del Orgullo 28J, día de visibilidad trans 31M, etc
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> 📍 A menos dos campañas de sensibilización sobre el colectivo en fechas importantes para el mismo. 📍 Manual de acogida con medidas de igualdad y acoso hacia el colectivo incluidas. 📍 Al menos una jornada de formación para todos los grupos de profesionales. 	

5.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Objetivo	Medidas
Inclusión del colectivo LGTBIQ+ en la Comisión de Igualdad con el objetivo de ampliar la visión del resto de los miembros de la comisión mejorando el clima laboral al colectivo LGTBIQ+.	- Inclusión del colectivo LGTBIQ+ en la Comisión de Igualdad a través de una persona que se preste de forma voluntaria. -Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo.
Indicadores	
<p>📍 Al menos una persona del colectivo LGTBIQ+ voluntaria miembro de la Comisión de Igualdad.</p>	

6.- Permisos y beneficios sociales.

Objetivo	Medidas
Garantizar el disfrute de los permisos y el acceso a los beneficios sociales y derechos en condiciones de igualdad a todas las personas trabajadoras sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.	Se revisarán los permisos del Convenio y las medidas de conciliación para proceder a su ampliación si no atienden a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+.
Indicadores	
<p>📍 Al menos un informe de revisión de las medidas de conciliación asegurando que se incluyan las necesidades del colectivo y sus familias.</p>	

7.- Régimen disciplinario.

Objetivo	Medidas
Integrar en el régimen disciplinario 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.	Se revisará el régimen disciplinario regulado en el Convenio colectivo y el protocolo de acoso para comprobar si se recogen estos comportamientos.
Indicadores	
📍 Régimen de sanciones y faltas de comportamientos discriminatorios contra la libertad, orientación e identidad sexual y expresión de género de las personas trabajadoras revisado.	

7. DIVULGACIÓN

Se utilizarán los siguientes instrumentos de divulgación para que todo el personal conozca este Protocolo:

- Publicación del Protocolo en la web corporativa, a fin de hacerlo público a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa.
- Envío por correo electrónico a toda la plantilla en los días posteriores a la aprobación del Protocolo.
- Exposición del Protocolo en los tabloneros de anuncios.

Se procurará, asimismo, que tanto clientes como proveedores sean conocedores de la política de PRONISA en esta materia.

8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico, publicación en la web, publicación en el tablón de anuncios, manteniéndose vigente durante cuatro años. Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, al que queda vinculado y suscrito el presente plan.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE MEDIDAS

La Comisión de Igualdad se encargará de hacer un seguimiento anual -último trimestre- a fin de evaluar el cumplimiento de las medidas, la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, y proponer posibles mejoras, cuando se ponga de manifiesto su insuficiencia.

10. RECURSOS

Recursos Humanos:

- **Personal del centro:** trabajadores, representantes de los trabajadores, órganos de dirección, alumnos en prácticas y voluntarios.
- **Personal externo:** perteneciente a los servicios especializados en la atención a situaciones de acoso laboral (servicios sanitarios, inspección de trabajo, centro de atención a la mujer, etc.)

Recursos Materiales:

- Material de papelería, ordenadores, despachos.

11. REGISTROS VINCULADOS

- Ficha de seguimiento de medidas

12. ANEXOS VINCULADOS

- ANEXO I.- Compromiso de la Dirección
- ANEXO II.-Definiciones y conceptos básicos
- Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de PRONISA.
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias al ámbito laboral de PRONISA.
- 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.
- RD 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.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI, PERSONAS TRANS, DIVERSIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

PRONISA hace público su compromiso con los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBIQ+ con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, PRONISA declara que las actitudes de acoso o discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales. En base a ello, PRONISA amplía su Protocolo general frente al Acoso y Violencia contemplando medidas preventivas y mecanismos de actuación frente a comportamientos, actitudes o situaciones discriminatorias que puedan suponer acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género y garantiza que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución aplicando las sanciones que pudieran corresponder a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, PRONISA fomentará las acciones y medidas establecidas en el presente Plan y se asegurará de que mandos y responsables de departamentos velarán por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas que se produzcan en este sentido, se contará con la participación y colaboración de la representación legal de los trabajadores a través del Comité de Empresa y la Comisión de Igualdad.

En Ávila, a 14 de abril de 2025.



Fdo.: Juan Carlos Rodríguez Gómez
PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA
PRONISA PLENA INCLUSION

