

PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI



01/03/2024

Índice

1. Introducción.....	3
1.1. Definiciones:	4
2. EL PLAN DE IGUALDAD LGTBI	6
2.1. Objetivos del plan:.....	6
2.2. Alcance del plan:	6
2.3. Vigencia del plan.....	6
3. DIAGNÓSTICO	7
3.1. Contexto de la empresa	7
3.2. Resultados de la encuesta	7
4. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANS.....	10
4.1. La vulnerabilidad específica de las mujeres trans	11
4.2. Medidas dirigidas a la inserción laboral de las personas trans.....	11
5. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN.....	12
5.1. Ejemplos de conductas constitutivas de discriminación o acoso hacia el colectivo LGTBI	12
5.2. Procedimiento de actuación	13
6. INFRACCIONES Y SANCIONES.....	20
7. PLAN DE ACCIÓN	22
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	27
8.1. Calendario de actuaciones	27
8.2. Mecanismos de evaluación	28
9. APROBACIÓN DEL PLAN.....	28

1. Introducción

Según los datos del último estudio de UGT sobre las personas LGTBI en el Empleo en España, el 50% de las personas LGTBI consideran que no están aceptadas socialmente, siendo un 70% en el caso de las personas trans. Por otro lado, el 75% de las personas LGTBI consideran que no tienen las mismas oportunidades en el ámbito laboral que las personas cisgénero y heterosexuales y el 55% de las personas trans reconoce haber sido excluida de forma directa o indirecta en entrevistas de trabajo. Además, 3 de cada 10 personas LGTBI manifiestan haber sufrido agresiones verbales en el ámbito laboral.

Estos resultados ponen de manifiesto la situación de discriminación que enfrentan las personas LGTBI en el ámbito laboral y la necesidad de protegerlas.

La inclusión LGTBI no solo es una cuestión de derechos humanos, sino también un componente clave para el éxito empresarial. Un ambiente laboral que respeta y valora la diversidad puede mejorar el bienestar de los empleados, fomentar la innovación y la creatividad, y aumentar la satisfacción laboral. Además, una política de inclusión sólida nos permitirá atraer y retener a más talento.

En 2019 España creó la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ que tiene como objetivo la protección de la Diversidad Sexual y la defensa de los Derechos de las personas LGTBI, históricamente vulnerados. Entre sus funciones concretas está el desarrollo de las normas que contribuyan a remover las situaciones de discriminación persistentes.

En ese contexto, el 28 de febrero de 2023 el gobierno de España aprobó la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. El artículo 15.1 de esta ley establece que:

“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”

Aún sin el desarrollo reglamentario que especifique cómo deben ser los planes de igualdad de las personas LGTBI, la ley establece la obligación de las empresas de más de 50 personas de negociar y aprobar estos planes antes del 2 de marzo de 2024.

1.1. Definiciones:

El colectivo LGTBI hace referencia a las personas lesbianas, gais, transgénero o transexuales, bisexuales i intersexuales.

La Ley 4/2023 establece en su artículo 3 una serie de definiciones:

- **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 gais, 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, gais 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.

En relación con las situaciones de discriminación debemos distinguir:

- **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.
- **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:** 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.

- **Discriminación interseccional:** 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:** 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.
- **Discriminación por error:** La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

En función del colectivo al que se dirige la conducta discriminatoria tendremos:

- **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.

2. EL PLAN DE IGUALDAD LGTBI

Este Plan será negociado y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras conforme a lo establecido en el artículo 15 de la ley 4/2023 de igualdad real y efectiva de las personas trans y de garantía de los derechos de las personas LGTBI.

2.1. Objetivos del plan:

- Promover la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI y erradicar cualquier forma de discriminación dentro de la empresa.
- Crear un entorno laboral que respete y celebre la diversidad de sus miembros, fomentando un clima de respeto mutuo.
- Dotar a la empresa de herramientas y conocimientos necesarios para abordar adecuadamente las necesidades y preocupaciones de los empleados LGTBI.
- Establecer mecanismos claros de apoyo y canales de comunicación efectivos para los empleados LGTBI y sus aliados.

2.2. Alcance del plan:

Este plan aplicará a todos los niveles de nuestra organización, desde la alta dirección hasta cada empleado, independientemente de su posición. Las medidas y políticas aquí presentadas se diseñan para ser implementadas en todas nuestras operaciones, departamentos y equipos, asegurando que la inclusión y el respeto por la diversidad sean principios vividos cotidianamente en nuestra empresa.

2.3. Vigencia del plan

A falta de desarrollo reglamentario la vigencia del Plan LGTBI será la misma que la prevista para los Planes de Igualdad en el Real Decreto 901/2020, 4 años.

Desde:	Marzo 2024	Hasta:	Marzo 2028
--------	------------	--------	------------

2.4. Comisión negociadora

El plan ha sido elaborado por el Comité de Igualdad de CYL IBERSNACKS S.L.:

Por parte de la empresa	Por la parte social
Joaquin Espinosa	Maikel Taboada
Sandra Calvo	Pilar Garcia
Miriam Perdomo	Maria Sacristán

La empresa ha solicitado asesoramiento externo para la realización del plan que ha participado en las reuniones de la Comisión negociadora con voz, pero sin voto:

- Mireia Riera

3. DIAGNÓSTICO

3.1. Contexto de la empresa

CYL IBERSNACKS S.L. es un fabricante español de snacks salados especializado en marcas de distribución.

En el momento de aprobación de este plan, CYL IBERSNACKS S.L. tiene implementadas las siguientes medidas de igualdad:

- Plan de Igualdad 2023 - 2027
- Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Por razón de sexo
- Registro retributivo anual

La empresa no ha tenido conocimiento de ningún caso de acoso o discriminación hacia una persona del colectivo LGTBI y no ha habido en la empresa ninguna persona que haya pasado por un proceso de transición.

3.2. Resultados de la encuesta

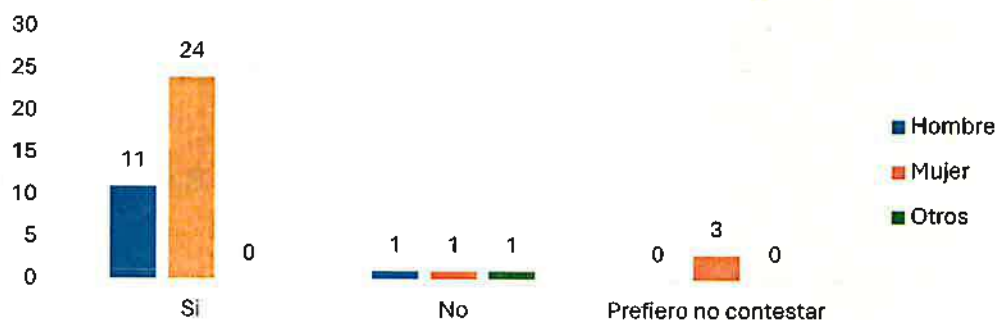
Durante el proceso de elaboración de este Plan, CYL IBERSNACKS S.L. realizó una encuesta al personal para conocer su percepción acerca de la inclusión del colectivo LGTBI+ en la empresa. En la encuesta participaron 41 personas, lo que representa un 10,6% de la plantilla.

Los resultados de la encuesta revelaron que dos personas habían sufrido violencia y/o acoso por motivo de su orientación sexual en CYL IBERSNACKS S.L., dos personas prefirieron no contestar esta pregunta y dos personas tampoco contestaron la pregunta sobre haber sufrido discriminación por razón de su orientación o identidad sexual en CYL IBERSNACKS S.L.

Cinco personas afirmaron haber visto como discriminaban y/o acosaban a un compañero/a en CYL IBERSNACKS S.L. por razón de su orientación o identidad sexual y ocho personas afirman haber oído recientemente bromas o comentarios ofensivos hacia el colectivo LGTBI+.

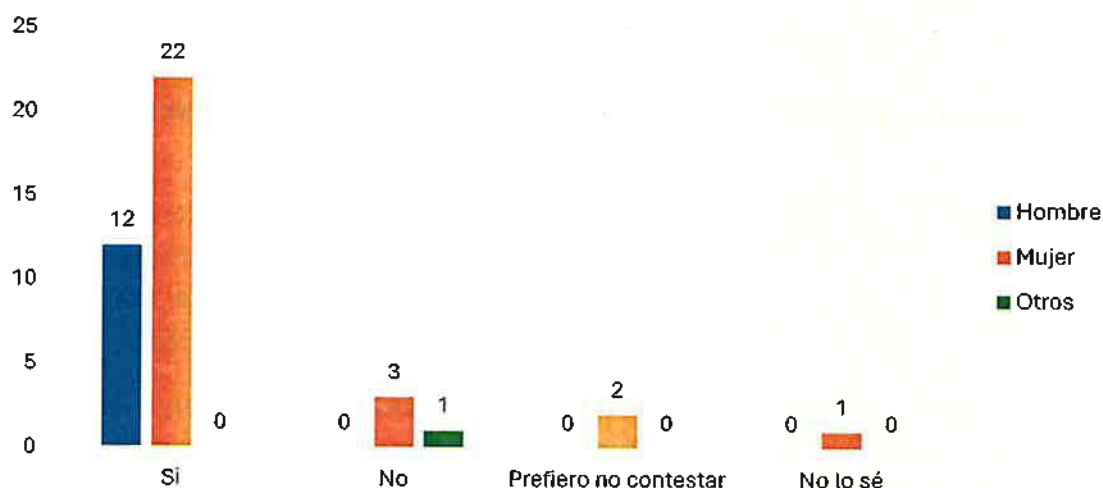
Entre las personas participantes, el 85,4% respondió sentirse cómodo/a para expresar su orientación y/o identidad sexual en el entorno de CYL IBERSNACKS S.L. mientras que tres personas afirmaron no sentirse cómodas para hacerlo y otras tres prefirieron no contestar.

¿Te sientes cómod@ para expresar tu orientación y/o identidad sexual en el entorno de CYL IBERSNACKS S.L.?



Aunque la mayoría de las personas participantes en la encuesta opina que en CYL IBERSNACKS existe un ambiente inclusivo y respetuoso con el colectivo LGTBI+, tres personas opinan que no lo hay, dos prefirieron no contestar y una no lo sabe.

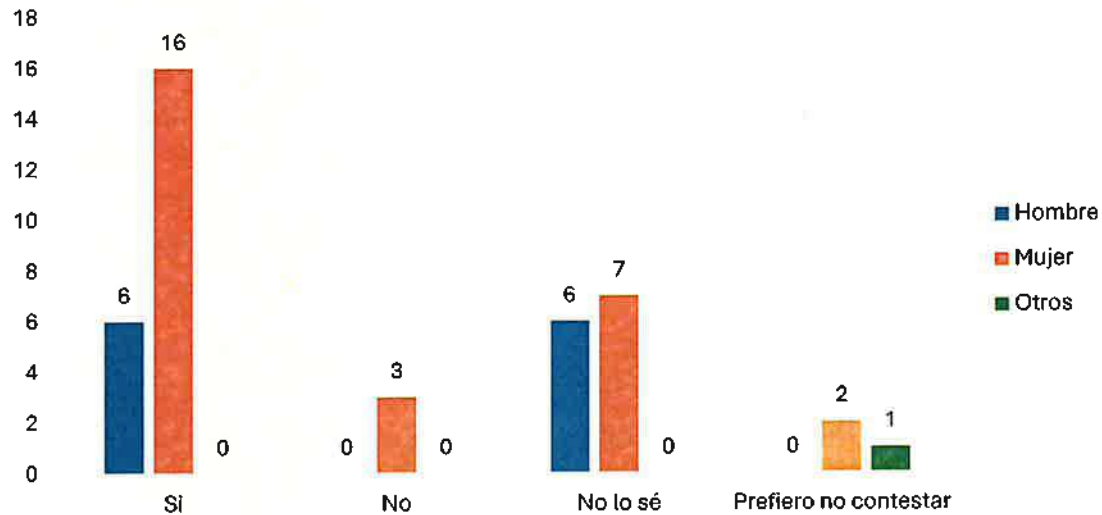
¿En general, dirías que existe en la empresa un ambiente inclusivo y respetuoso con el colectivo LGTBI+?



Solo doce personas creen que CYL IBERSNACKS S.L. dispone de procedimientos efectivos para prevenir y actuar frente a casos de discriminación hacia el colectivo LGTBI+, ocho personas creen que no y 19 no lo saben.

Por último, la mayoría de las personas participantes, el 53,65%, cree que es necesaria la aprobación de un Plan de Igualdad para el colectivo LGTBI+ en CYL IBERSNACKS S.L.

¿Crees que es necesaria la aprobación de un Plan de Igualdad para el colectivo LGTBI+ en CYL IBERSNACKS S.L.?



La comisión negociadora del plan de igualdad LGTBI ha acordado las siguientes medidas derivadas de los resultados de la encuesta:

- Desarrollar programas de formación y sensibilización en materia de diversidad sexual y prevención de la violencia hacia el colectivo LGTBI+, para nuestro equipo.
- Establecer procedimientos de actuación frente a casos de violencia, acoso o discriminación de personas del colectivo LGTBI+, con especial atención a la situación de las mujeres trans.
- Comunicar la aprobación del plan de igualdad LGTBI y del protocolo de prevención y actuación frente a la discriminación y/o acoso contra personas LGTBI a todo el personal.
- Repetir la encuesta de percepción sobre la inclusión del colectivo LGTBI+ en la empresa en 2 años.

4. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANS

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que implica la prohibición de discriminación, la protección social y la igualdad salarial. Este derecho está reconocido a nivel internacional, europeo y español. No obstante, persiste la discriminación en el ámbito laboral de las personas trans. Así, el Eurobarómetro de 2015 sobre discriminación, dirigido a población general, reflejaba que el 44 % de la población española consideraba que las personas trans están en desventaja a la hora de conseguir un empleo. Estos datos están en consonancia con los de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, que señala que 1 de cada 3 personas trans en Europa se ha sentido discriminada a la hora de buscar trabajo.

La exclusión en el ámbito laboral impacta negativamente en las condiciones de vida de las personas trans generando vulnerabilidad económica, inestabilidad laboral, exclusión social i desprotección personal, entre otras. Como consecuencia, muchas personas trans dependen de redes de apoyo familiares para sobrevivir, o deben recurrir a la economía sumergida para asegurar sus ingresos.

Para entender mejor la realidad de las personas trans es necesario clarificar la siguiente terminología:

- **Transgénero:** toda aquella persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. Ej: persona con un sexo biológico femenino que se identifica con el género masculino sin necesidad de pasar por una operación de reasignación de sexo.
- **Transexual:** toda aquella persona que realiza una transición permanente al sexo sentido como propio y distinto al asignado en el momento de nacer. Ej: persona con un sexo biológico femenino que pasa por una operación de reasignación al sexo masculino.
- **Cissexual:** toda aquella persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Autodeterminación de género:** posibilidad de que una persona defina libremente para sí misma su identidad de género y sea reconocida por el derecho sin necesidad de confirmaciones externas.
- **Proceso de transición:** serie de cambios progresivos encaminados a vivir de forma acorde al sexo sentido, de carácter íntimos (realizadas sólo hacia sí mismo o la familia) o públicos (escuela, grupo de iguales, familia extensa, profesionales de distintas disciplinas, administración) y que incluyen aspectos de diversa índole (desde el nombre o el género del lenguaje, la estética o la vestimenta, operación quirúrgica o el reconocimiento legal)

4.1. La vulnerabilidad específica de las mujeres trans

Aunque la discriminación afecta y tiene consecuencias para toda la población trans, la doble discriminación que sufren las mujeres trans las sitúa en una posición más vulnerable aún:

- **Discriminación social:** a nivel social, a las mujeres trans se les discrimina por abandonar el privilegio de ser hombres y transitar a una identidad femenina.
- **Privilegio masculino:** las mujeres trans sufren las consecuencias del sistema heteronormativo y patriarcal, que subordina a las mujeres y privilegia a los hombres.
- **Visibilidad:** tras el proceso de transición suele resultar más fácil para los hombres trans pasar por personas cis que para las mujeres trans. Al ser más identificables como mujeres trans por no tener un aspecto normativo, se enfrentan a discriminación en los procesos de contratación.
- **Ausencia de referentes de buenas prácticas empresariales y laborales** en materia de contratación de personas trans en general y mujeres trans en particular.
- **La desigualdad de género en el mercado laboral**, que se manifiesta en la brecha salarial, en el techo de cristal o en la ocupación de puestos laborales menos cualificados.

Por esto, en este plan se incluirán medidas destinadas a la protección y la inserción laboral de las mujeres trans.

4.2. Medidas dirigidas a la inserción laboral de las personas trans

La empresa se compromete a implantar las siguientes medidas para fomentar la inserción laboral de las personas trans:

- Implementar medidas que faciliten la inclusión de personas trans en la empresa, así como su proceso de transición, mediante el establecimiento de medidas de conciliación y ofreciendo apoyo legal y/o psicológico si así se requiere.

Estas medidas han sido acordadas, en el marco de este Plan, con la representación legal de las personas trabajadoras y se incluirán en el Plan de Acción.

5. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este Plan y en los términos expuestos hasta el momento, CYL IBERSNACKS S.L. implanta este protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de discriminación y/o acoso contra las personas LGTBI, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad / RLPT, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier conducta discriminatoria o que pueda resultar constitutiva de acoso. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definiciones de los tipos de discriminación y acoso e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a situaciones de discriminación o acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente a la discriminación y el acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

5.1. Ejemplos de conductas constitutivas de discriminación o acoso hacia el colectivo LGTBI

Discriminación y Exclusión

- Negar oportunidades de empleo, promociones o beneficios basándose en la orientación sexual o identidad de género.
- Excluir a personas LGTBI de actividades sociales o profesionales.

Acoso Verbal

- Uso de insultos, chistes, comentarios despectivos o estereotipos negativos sobre personas LGTBI.
- Difusión de rumores o revelación no consentida de la orientación sexual o identidad de género de alguien (outing).

Acoso Físico y Agresión

- Amenazas de violencia o actos de violencia física contra personas por su orientación sexual o identidad de género.
- Vandalismo o daño a la propiedad de personas LGTBI.

Microagresiones

- Comentarios o preguntas que, aunque puedan parecer inocuos o incluso "positivos", en realidad perpetúan estereotipos y minimizan la experiencia de las personas LGTBI.
- Suposiciones automáticas sobre la sexualidad o identidad de género de una persona basadas en estereotipos.

Marginación y Silenciamiento

- Ignorar o minimizar las preocupaciones y necesidades de las personas LGTBI.
- Falta de representación o visibilidad de personas LGTBI en materiales educativos, publicitarios o en la toma de decisiones.

Políticas Discriminatorias

- Normativas que explícita o implícitamente excluyen o limitan la participación de personas LGTBI.
- Falta de políticas para abordar la discriminación o el acoso basado en la orientación sexual o identidad de género.

Rechazo y Aislamiento Social

- Rechazo por parte de los compañer@s de trabajo debido a la orientación sexual o identidad de género.
- Creación de un ambiente hostil que lleva a la autoexclusión de personas LGTBI de ciertos espacios o actividades.

Estigmatización y Patologización

- Tratar la orientación sexual o identidad de género no heteronormativa como una enfermedad o trastorno.
- Uso de lenguaje que patologiza o deshumaniza a personas LGTBI.

5.2. Procedimiento de actuación



El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En CYL IBERSNACKS S.L. el comité de *compliance* es el órgano encargado de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia recibida.

Las personas trabajadoras de CYL IBERSNACKS S.L. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, CYL IBERSNACKS S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de discriminación y/o acoso, CYL IBERSNACKS S.L. dispone de un canal de denuncias accesible a través de su página web (<https://whistleblowersoftware.com/secure/denuncias>) al que solo tendrán acceso las personas que integran el comité de *compliance*, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Determinación de la comisión instructora.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para situaciones de discriminación o acoso que está formada por los mismos integrantes del comité de *compliance*:

- Joaquín ESPINOSA, en su calidad de Director de Recursos Humanos de España
- Caroline MARTIN, en su calidad de Responsable de Asuntos Jurídicos del Grupo
- Philippe MAURETTE, en su calidad de Director de Recursos Humanos del Grupo

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas, pudiendo renunciar en cualquier momento a esta responsabilidad, momento en el que serán sustituidas por otra persona con responsabilidades similares.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá asesorar en la instrucción del protocolo.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado discriminatorio o constitutivo de acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las conductas discriminatorias o constitutivas de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes. Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de 7 días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora. En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación (rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad). Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no de la situación denunciada tras oír a las personas afectadas y personas testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de CYL IBERSNACKS S.L. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación discriminatoria o constitutiva de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de CYL IBERSNACKS S.L. separará a la presunta persona agresora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de discriminación o acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de discriminación o acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de discriminación ni acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de situaciones de discriminación o acoso.

Si, aun no existiendo discriminación ni acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de CYL IBERSNACKS S.L. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordarla ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros 3 días laborables más.

La resolución del expediente

La dirección de CYL IBERSNACKS S.L. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de CYL IBERSNACKS S.L. procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Limitación temporal para ascender.
- Despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de CYL IBERSNACKS S.L. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de CYL IBERSNACKS S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, o cualquier tipo de acoso, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este

seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6. INFRACCIONES Y SANCIONES

La Ley 4/2023 tipifica las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y las clasifica, en su artículo 79, como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida. En el artículo 80, la ley establece las sanciones que deberá imponer la administración pública a las organizaciones que incurran en alguna de las siguientes conductas.

Infracciones leves

Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o multa de **200 a 2.000 euros** al mes. Son infracciones administrativas leves:

- a) Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.
- b) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.
- c) Causar daños o deslucimiento, cuando no constituyan infracción penal, a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a personas LGTBI+ o a sus familias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o destinados a la protección de los derechos de las personas LGTBI+, tales como centros asociativos LGTBI+, o a la recuperación de la memoria histórica del colectivo LGTBI+, tales como monumentos o placas conmemorativas.

Las infracciones graves

Las infracciones graves serán sancionadas con multa de **2.001 a 10.000 euros** y además se podrán suprimir, cancelar o suspender las subvenciones, prohibir el acceso a cualquier tipo de ayuda pública por un periodo de un año y prohibir contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por el periodo de un año. Son infracciones administrativas graves:

- a) La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado anterior contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.
- b) La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.
- c) La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en la ley.

Las infracciones muy graves

Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de **10.001 a 150.000 euros**. Se podrán imponer las medidas previstas para las infracciones graves y, además, el cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un máximo de tres años y el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un máximo de 3 años. Son infracciones administrativas muy graves:

- a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
- c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.
- d) La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad sexual, o la expresión de género de las personas, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.

7. PLAN DE ACCIÓN

Las acciones que se incluyen en este plan se derivan del diagnóstico realizado en la empresa.

ÁREA	Formación y sensibilización		
ACCIÓN N.º 1	Desarrollar programas de formación y sensibilización en materia de diversidad sexual y prevención de la violencia hacia el colectivo LGTBI+, para nuestro equipo.		
Plazo de ejecución:	Marzo 2024	Fecha final:	Diciembre 2024
Prioridad:	☒ Alta ☐ Media ☐ Baja		
Objetivos a corto plazo:	Promover la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI y erradicar cualquier forma de discriminación dentro de la empresa.		
Objetivos a largo plazo:	Crear un entorno laboral que respete y celebre la diversidad de sus miembros, fomentando un clima de respeto mutuo.		
Descripción:	Los resultados de la encuesta han revelado que en el entorno de trabajo de CYL IBERSNACKS S.L. se realizan bromas o comentarios ofensivos hacia el colectivo LGTBI+ y que se han producido casos de discriminación hacia ese colectivo, lo que pone de manifiesto la importancia de sensibilizar al personal en materia de diversidad sexual e inclusión del colectivo LGTBI+.		
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Número de personas formadas.		
Personal destinatario:	Todo el personal.		
Personal responsable:	Recursos Humanos.		
Recursos previstos:	Coste de la formación.		
Mecanismos de comunicación:	Comunicación a la plantilla por correo electrónico, televisores y carteles del comedor.		
Comentarios:			

ÁREA	Prevención del acoso y la discriminación		
ACCIÓN N.º 2	Establecer procedimientos de actuación frente a casos de violencia, acoso o discriminación de personas del colectivo LGTBI+, con especial atención a la situación de las mujeres trans.		
Plazo de ejecución:	Marzo 2024	Fecha final:	Septiembre 2024
Prioridad:	☒ Alta ☐ Media ☐ Baja		
Objetivos a corto plazo:	Dotar a la empresa de herramientas y conocimientos necesarios para abordar adecuadamente las necesidades y preocupaciones de los empleados LGBTI.		
Objetivos a largo plazo:	Crear un entorno laboral que respete y celebre la diversidad de sus miembros, fomentando un clima de respeto mutuo.		
Descripción:	Los resultados de la encuesta han revelado que en el entorno de trabajo de CYL IBERSNACKS S.L. se han producido casos de discriminación y acoso hacia el colectivo LGTBI+. Con la finalidad de prevenir y actuar frente a estas situaciones, la empresa aprueba un protocolo de prevención del acoso y la discriminación hacia el colectivo LGTBI+ que queda integrado en este Plan.		
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Número de denuncias presentadas.		
Personal destinatario:	Todo el personal.		
Personal responsable:	Recursos Humanos y Comité de Igualdad.		
Recursos previstos:	Coste de la elaboración del Plan de Igualdad LGTBI 2024-2028.		
Mecanismos de comunicación:	Entrega del protocolo impreso a todo el personal y incluirlo en el plan de acogida para las nuevas incorporaciones.		
Comentarios:			

ÁREA	Prevención del acoso y la discriminación		
ACCIÓN N.º 3	Comunicar la aprobación del plan de igualdad LGTBI y del protocolo de prevención y actuación frente a la discriminación y/o acoso contra personas LGTBI a todo el personal.		
Plazo de ejecución:	Marzo 2024	Fecha final:	Septiembre 2024
Prioridad:	☒ Alta ☐ Media ☐ Baja		
Objetivos a corto plazo:	Establecer mecanismos claros de apoyo y canales de comunicación efectivos para los empleados LGTBI y sus aliados.		
Objetivos a largo plazo:	Crear un entorno laboral que respete y celebre la diversidad de sus miembros, fomentando un clima de respeto mutuo.		
Descripción:	Los resultados de la encuesta han revelado que en el entorno de trabajo de CYL IBERSNACKS S.L. se han producido situaciones de discriminación y acoso hacia el colectivo LGTBI+. Para prevenirlas y combatirlas no solo es necesario disponer de un protocolo de actuación sino comunicarlo a todo el personal para que conozcan su existencia y funcionamiento.		
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Número de personas que han recibido el protocolo.		
Personal destinatario:	Todo el personal.		
Personal responsable:	Recursos Humanos y Comité de Igualdad.		
Recursos previstos:	Horas de dedicación a la difusión del protocolo.		
Mecanismos de comunicación:	Entrega del plan impreso al personal.		
Comentarios:			

ÁREA	Clima laboral		
ACCIÓN N.º 4	Repetir la encuesta de percepción sobre la inclusión del colectivo LGTBI+ en la empresa en 2 años.		
Plazo de ejecución:	Marzo 2024	Fecha final:	Julio 2026
Prioridad:	☐ Alta ☒ Media ☐ Baja		
Objetivos a corto plazo:	Dotar a la empresa de herramientas y conocimientos necesarios para abordar adecuadamente las necesidades y preocupaciones de los empleados LGTBI.		
Objetivos a largo plazo:	Crear un entorno laboral que respete y celebre la diversidad de sus miembros, fomentando un clima de respeto mutuo.		
Descripción:	La comisión de igualdad ha propuesto repetir la encuesta de percepción al personal en 2 años para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas en este plan.		
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Número de personas participantes en la encuesta. Casos de discriminación / acoso reportados en la encuesta.		
Personal destinatario:	Todo el personal.		
Personal responsable:	Recursos Humanos y Comité de Igualdad.		
Recursos previstos:	Coste de la elaboración de la encuesta y el análisis de los resultados.		
Mecanismos de comunicación:	Entrega de la encuesta en papel al personal.		

ÁREA	Inserción laboral de las personas trans.		
ACCIÓN N.º 5	Implementar medidas que faciliten la inclusión de personas trans en la empresa, así como su proceso de transición, mediante el establecimiento de medidas de conciliación y ofreciendo apoyo legal y/o psicológico si así se requiere.		
Plazo de ejecución:	Marzo 2024	Fecha final:	Julio 2026
Prioridad:	☐ Alta ☒ Media ☐ Baja		
Objetivos a corto plazo:	Dotar a la empresa de herramientas y conocimientos necesarios para abordar adecuadamente las necesidades y preocupaciones de los empleados LGBTI.		
Objetivos a largo plazo:	Crear un entorno laboral que respete y celebre la diversidad de sus miembros, fomentando un clima de respeto mutuo.		
Descripción:	CYL IBERSNACKS ofrecerá apoyo psicológico y legal a cualquier persona de la empresa que decida pasar por un proceso de cambio sexo y establecerá todas las medidas necesarias para facilitar la inclusión de las personas trans en la empresa.		
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Número de personas que solicitan los servicios de apoyo psicológico / legal (datos confidenciales solo para el comité de igualdad) Resultados de la próxima encuesta de percepción al personal.		
Personal destinatario:	Todo el personal.		
Personal responsable:	Recursos Humanos y Comité de Igualdad.		
Recursos previstos:	Coste de la creación de los servicios de apoyo legal y psicológico.		
Mecanismos de comunicación:	Comunicación a la plantilla por correo electrónico, televisores y tableros del comedor.		

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8.1. Calendario de actuaciones

ACCIÓN	2024				2025				2026			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1. Desarrollar programas de formación y sensibilización en materia de diversidad sexual y prevención de la violencia hacia el colectivo LGTBI+, para nuestro equipo.												
2. Establecer procedimientos de actuación frente a casos de violencia, acoso o discriminación de personas del colectivo LGTBI+, con especial atención a la situación de las mujeres trans												
3. Comunicar la aprobación del plan de igualdad LGTBI y del protocolo de prevención y actuación frente a la discriminación y/o acoso contra personas LGTBI a todo el personal.												
4. Repetir la encuesta de percepción sobre la inclusión del colectivo LGTBI+ en la empresa en 2 años.												
5. Implementar medidas que faciliten la inclusión de personas trans en la empresa, así como su proceso de transición, mediante el establecimiento de medidas de conciliación y ofreciendo apoyo legal y/o psicológico si así se requiere.												

Índice:

Planificación de la acción	
Inicio de la acción	
Fecha fin prevista de la acción	

8.2. Mecanismos de evaluación

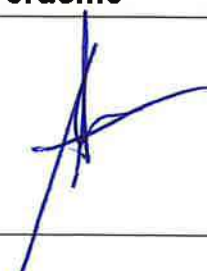
Las medidas que forman parte de este Plan se evaluarán anualmente en una reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan. Esta comisión estará formada por los mismos miembros que integran la Comisión Negociadora de este plan:

Por parte de la empresa	Por la parte social
Joaquin Espinosa	Maikel Taboada
Sandra Calvo	Pilar Garcia
Miriam Perdomo	Maria Sacristán

Las reuniones de seguimiento del Plan se harán cada 6 meses coincidiendo con las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres.

9. APROBACIÓN DEL PLAN

El presente plan ha sido aprobado el 01/03/2024 por los miembros que integran la comisión negociadora del Plan:

Joaquin Espinosa	Maikel Taboada
	
Sandra Calvo	Pilar Garcia
	
Miriam Perdomo	Maria Sacristán
	

Núm. 01-2024 **Fecha:** 01/03/2024 **Hora:** 12:00 **Lugar:** Microsoft Teams

ASISTENCIA:

Asistencia por parte de la empresa:

- Joaquin Espinosa
- Sandra Calvo
- Miriam Perdomo

Asistencia por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:

- Maikel Taboada
- Pilar García
- Maria Sacristán (Ausente)

Asistencia por parte de INGECAL, S.L., como empresa asesora externa (con voz, pero sin voto):

- Mireia Riera.

ORDEN DEL DÍA:

1. Comentar los resultados de la encuesta sobre diversidad e inclusión del colectivo LGTBI.
2. Designar a las personas de la comisión instructora y aprobar el protocolo de prevención y actuación frente a la violencia contra el colectivo LGTBI.
3. Aprobar el Plan de acción y designar una comisión de seguimiento y evaluación del Plan.
4. Aprobar el Plan de Igualdad y No Discriminación del Colectivo LGTBI.

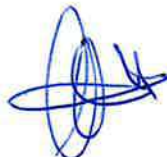
TEMAS ANALIZADOS:

- Se presenta el informe de resultados de la encuesta de percepción sobre la inclusión del colectivo LGTBI en la empresa.
- Se explica la estructura del Plan de Igualdad y No Discriminación del Colectivo LGTBI.
- Se aprueba una vigencia de 4 años para el Plan de Igualdad y No Discriminación del Colectivo LGTBI.

- Se aprueban las siguientes acciones:
 - ✓ Desarrollar programas de formación y sensibilización en materia de diversidad sexual y prevención de la violencia hacia el colectivo LGTBI+, para nuestro equipo.
 - ✓ Establecer procedimientos de actuación frente a casos de violencia, acoso o discriminación de personas del colectivo LGTBI+, con especial atención a la situación de las mujeres trans.
 - ✓ Comunicar la aprobación del plan de igualdad LGTBI y del protocolo de prevención y actuación frente a la discriminación y/o acoso contra personas LGTBI a todo el personal.
 - ✓ Repetir la encuesta de percepción sobre la inclusión del colectivo LGTBI+ en la empresa en 2 años.
 - ✓ Implementar medidas que faciliten la inclusión de personas trans en la empresa, así como su proceso de transición, mediante el establecimiento de medidas de conciliación y ofreciendo apoyo legal y/o psicológico si así se requiere.
- Se aprueba el protocolo de prevención del acoso y la violencia hacia el colectivo LGTBI incluido en el Plan de Igualdad y No Discriminación.
- Se designa la comisión de seguimiento del Plan y se establece la periodicidad de las reuniones de seguimiento, la misma que las del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Se aprueba el Plan de Igualdad y No Discriminación por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Redactada por: Mireia Riera

Firmas asistencia:

Joaquín Espinosa	Sandra Calvo	Miriam Perdomo
		
Maikel Taboada	Pilar García	Maria Sacristán
		

Núm. 01-2024 **Fecha:** 01/03/2024 **Hora:** 12:00 **Lugar:** Microsoft Teams

ASISTENCIA:

Asistencia por parte de la empresa:

- Joaquín Espinosa
- Sandra Calvo
- Miriam Perdomo

Asistencia por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:

- Maikel Taboada
- Pilar García
- María Sacristán (Ausente)

Asistencia por parte de INGEAL, S.L., como empresa asesora externa (con voz, pero sin voto):

- Mireia Riera.

ORDEN DEL DÍA:

1. Comentar los resultados de la encuesta sobre diversidad e inclusión del colectivo LGTBI.
2. Designar a las personas de la comisión instructora y aprobar el protocolo de prevención y actuación frente a la violencia contra el colectivo LGTBI.
3. Aprobar el Plan de acción y designar una comisión de seguimiento y evaluación del Plan.
4. Aprobar el Plan de Igualdad y No Discriminación del Colectivo LGTBI.

TEMAS ANALIZADOS:

- Se presenta el informe de resultados de la encuesta de percepción sobre la inclusión del colectivo LGTBI en la empresa.
- Se explica la estructura del Plan de Igualdad y No Discriminación del Colectivo LGTBI.
- Se aprueba una vigencia de 4 años para el Plan de Igualdad y No Discriminación del Colectivo LGTBI.

- Se aprueban las siguientes acciones:
 - ✓ Desarrollar programas de formación y sensibilización en materia de diversidad sexual y prevención de la violencia hacia el colectivo LGTBI+, para nuestro equipo.
 - ✓ Establecer procedimientos de actuación frente a casos de violencia, acoso o discriminación de personas del colectivo LGTBI+, con especial atención a la situación de las mujeres trans.
 - ✓ Comunicar la aprobación del plan de igualdad LGTBI y del protocolo de prevención y actuación frente a la discriminación y/o acoso contra personas LGTBI a todo el personal.
 - ✓ Repetir la encuesta de percepción sobre la inclusión del colectivo LGTBI+ en la empresa en 2 años.
 - ✓ Implementar medidas que faciliten la inclusión de personas trans en la empresa, así como su proceso de transición, mediante el establecimiento de medidas de conciliación y ofreciendo apoyo legal y/o psicológico si así se requiere.
- Se aprueba el protocolo de prevención del acoso y la violencia hacia el colectivo LGTBI incluido en el Plan de Igualdad y No Discriminación.
- Se designa la comisión de seguimiento del Plan y se establece la periodicidad de las reuniones de seguimiento, la misma que las del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Se aprueba el Plan de Igualdad y No Discriminación por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Redactada por: Mireia Riera

Firmas asistencia:

Joaquin Espinosa	Sandra Calvo	Miriam Perdomo
		
Maikel Taboada	Pilar Garcia	Maria Sacristán
