

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22410 *Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL (código de convenio n.º 90104692012024), que fue publicado en el B.O.E de 30 de agosto de 2024, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 11 de abril de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes de las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CSIF, en representación de los trabajadores afectados, y finalmente subsanado el 20 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del acuerdo de modificación del citado convenio colectivo, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO I

Acuerdo por el que se establecen las medidas negociadas previstas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el marco del I Convenio Colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL, plan para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Acteco Productos y Servicios, SL

Abril de 2025

- Introducción y compromiso de la Empresa.
- Introducción de la Empresa.

Acteco Productos y Servicios, SL (en adelante, «Acteco» o la «Empresa») es una empresa dedicada a la gestión integral, recuperación y valorización de Residuos Industriales, tanto peligrosos como no peligrosos. En sus plantas se realiza desde el Alquiler de Equipos, la Recogida y Transporte de Residuos, a su Almacenamiento y

Acondicionamiento, así como el Reciclado y Valorización, o en su caso destrucción, contribuyendo a la creación de una Economía Circular.

A lo largo de su trayectoria, Acteco se ha consolidado como una empresa referente en España en materia de medioambiente y reciclaje plástico, gracias a su constante trabajo y apuesta por la innovación y crecimiento.

Su compromiso no se limita al cumplimiento de las normativas, siendo uno de sus objetivos liderar con el ejemplo y aportar soluciones sostenibles que aborden los desafíos medioambientales, económicos y sociales.

En resumen, Acteco es una empresa que realiza una correcta gestión de tus Residuos Peligrosos y No Peligrosos siempre bajo el cumplimiento del marco legal vigente, asesorando a las empresas en la obtención de todos los certificados medioambientales necesarios para superar con éxito las auditorías e inspecciones.

Como consecuencia de lo anterior, y conforme a lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (en adelante, «RD 1026/2024»), concretamente en su artículo 4.a), este plan refleja el compromiso de Acteco con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Este conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, «Plan para la Igualdad de las personas LGTBI» o «Plan LGTBI») garantizan la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral, así como previenen y erradican cualquier forma de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

– Compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI.

La igualdad de las personas LGTBI es un principio jurídico reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea en su Carta de Derechos fundamentales de 7 de diciembre de 2000 recoge la no discriminación por razón de orientación sexual como derecho fundamental de la Unión Europea. De la misma forma, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 17 de diciembre de 2007 habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En el ámbito estatal, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social; y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que estas se integran sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI («Ley 4/2023»), dirigida a garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como la de sus familias.

De conformidad con el artículo 15 de la Ley 4/2023, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deben contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de dicha ley (habiendo entrado la misma en vigor el 2 de marzo de 2023), con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, debiendo incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, el cual estaba pendiente de desarrollo reglamentario, que finalmente tuvo lugar con la publicación del RD 1026/2024. Así, el RD 1026/2024 complementa la Ley 4/2023, estableciendo que, en el caso de las empresas que cuenten con un convenio colectivo de aplicación propio, deberán de negociarse en el seno de las mismas las medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

El presente Plan LGTBI tiene como fin dar cumplimiento a la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024, pero también dar continuidad al compromiso con la igualdad de las personas que ya existe en la Empresa, y que opera como principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las compañías que lo integran.

El Plan LGTBI fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en Acteco, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también establece sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En definitiva, el Plan LGTBI integra un conjunto ordenado y planificado de medidas evaluables, con el fin de alcanzar la igualdad efectiva de las personas LGTBI.

Además, para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la Empresa, la Dirección declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades para las personas LGTBI, sin discriminar directa o indirectamente por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) de las personas LGTBI como un principio estratégico para los objetivos corporativos y de recursos humanos de Acteco. Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan LGTBI.

El Plan LGTBI y el compromiso de la Dirección con sus objetivos y principios pretende mejorar la situación actual de este colectivo en la Empresa, contribuyendo a avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de las personas LGTBI en Acteco.

– Características del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

La elaboración del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI se ha basado en las siguientes premisas:

- El Plan LGTBI está diseñado, no sólo no para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, sino para el conjunto de la plantilla de Acteco, en aras a asegurar un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras de la Empresa.
- El Plan LGTBI considera la participación, a través del diálogo y cooperación de las partes, como uno de sus principios básicos.
- El Plan LGTBI tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Para ello, se crea, y se incorpora como anexo al presente, un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
- El Plan LGTBI tiene coherencia interna y es dinámico, siendo permeable a nuevas necesidades que puedan apreciarse a partir del seguimiento y la evaluación del mismo.
- El Plan LGTBI parte de un compromiso efectivo de la Empresa con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

– Partes que conciertan el Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI se concierta por la comisión negociadora constituida en fecha 14 de febrero de 2025 para su negociación y, en concreto, por las siguientes personas (la «Comisión Negociadora»):

Por la parte social, en representación de las organizaciones sindicales de CCOO, UGT y CSIF (en adelante, «PS»):

Organización sindical de UGT:

- Don Juan Manuel Segovia.
- Don Kevin Pascual.

- Don Óscar Rives.
- Don Miguel Sempere.

Organización sindical de CCOO:

- Doña Eloisa Jiménez Cantero.
- Don Gustavo Maecha Maecha.

Organización sindical de CSIF:

- Don Óscar Seguí Tortosa.
- Doña Gema Berenguer.

Por la parte empresarial:

- Doña Aida Martínez Mollá.
- Doña Yolanda Ruiz Espejo.

La Parte Social y la Parte Empresarial se referirán conjuntamente como las «Partes». Ambas Partes cuentan con la legitimidad necesaria para proceder a la negociación y elaboración del presente conjunto de medidas.

Además, han participado en las reuniones mantenidas por la Comisión Negociadora personas asesoras especializadas y con formación en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Las Partes han negociado de buena fe en las reuniones mantenidas desde la constitución de la Comisión Negociadora hasta el momento de la firma del presente documento, habiendo alcanzado finalmente un acuerdo en el proceso negociador, siendo este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI el resultado.

– Ámbito personal y territorial.

Como ya se refirió, el presente Plan LGTBI se aplicará en la empresa Acteco. Asimismo, dentro de la Empresa, el Plan LGTBI será de aplicación a todas sus personas trabajadoras, con independencia de su nivel jerárquico, y en todos sus centros de trabajo en el ámbito estatal.

– Ámbito temporal.

El presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI entrará en vigor el día de su firma (14 de abril de 2025), y extenderá su vigencia por un periodo de cuatro años (finalizando su vigencia, por tanto, el 14 de abril de 2029).

El presente Plan LGTBI de ACTECTO se entenderá prorrogado de año en año, de no mediar denuncia expresa, en forma, por quienes tengan la legitimidad para ello, notificada a las Partes. La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

– Principios rectores del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

a) Principio de igualdad y no discriminación (artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos).

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

b) Principio de igualdad (artículo 14 de la Constitución Española).

Todas las personas trabajadoras son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo,

religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) Principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral (artículo 14 de la Ley 4/2023).

En virtud del principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar la igualdad de este colectivo en el acceso al empleo, a la afiliación y participación en organización sindicales y empresariales, en las condiciones de trabajo, promoción profesional, en el acceso a la actividad por cuenta propia y en el ejercicio profesional y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desarrollen una actividad concreta.

d) Principio de no discriminación directa por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales (artículo 3 Ley 4/2023).

Es discriminación directa por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales la 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.

Es discriminación indirecta por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales la situación en que 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o característica sexuales.

e) Nulidad de las conductas o decisiones discriminatorias.

Artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, «Estatuto de los Trabajadores»): Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 64 de la Ley 4/2023: Las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales serán nulas y se tendrán por no puestas.

f) Tutela jurídica efectiva (artículo 65 de la Ley 4/2023).

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o

asociadas, en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa, y para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación.

g) Principio de indemnidad frente a represalias.

Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores: Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 79 de la Ley 4/2023: Es discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales cualquier 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.

h) Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo y la ocupación.

La aplicación gradual y en los términos legalmente establecidos de las medidas correspondientes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo y la ocupación, coadyuvan en la consecución de los objetivos del Plan LGTBI.

– Definiciones del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Las definiciones que hemos de tener en cuenta para la elaboración del presente Plan son las siguientes:

- 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 la Ley 4/2023, 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.

- Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

- LGTBI: perteneciente o relativo a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales.

- 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.

- LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Homofobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Bifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Transfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Inducción, orden o instrucción de discriminar: es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

– Objetivos concretos del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Los objetivos generales del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI son las siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección de Acteco.
- Mantener el compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las nuevas contrataciones de la Empresa, comunicando, desde el momento de la contratación, los recursos y medidas disponibles en la Empresa para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como priorizando la idoneidad del puesto en los procesos de selección y contratación.
- Acercar las acciones formativas a la plantilla, implantando acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Promover la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, entre el personal relacionado con la organización de la Empresa.
- Garantizar la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI, asegurando la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Promover la igualdad de las Familias LGTBI dentro de la Empresa en todos los momentos de su vida laboral.
- Garantizar que el sistema de la Empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad de las personas LGTBI.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.
- Conseguir la actuación de la Empresa frente a las situaciones de acoso o violencia frente a las personas LGTBI.
- Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad de las personas LGTBI.
- Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI, establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa y fomentar la participación de las personas trabajadoras en asegurar un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.
- Fomentar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas en materia LGTBI.

– Medidas concretas.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
SELECCIÓN							
OBJETIVO PRINCIPAL		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección de Acteco.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.					
1	SELECCIÓN.	Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).	Selección.	Primer semestre 2025.	Alta.	Documentación de selección: solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección.	Personal de selección.
OBJETIVO ESPECÍFICO		La igualdad de trato y oportunidades en los procedimientos de selección para el acceso a la Empresa.					
2	SELECCIÓN.	Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, para asegurar que son claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.	Selección.	Primer semestre 2025.	Media.	Procedimiento de selección y guion de entrevista.	Personal de selección.
3	SELECCIÓN.	Revisar y, en su caso, actualizar, el guion de entrevista para asegurar que no existe ninguna pregunta que pueda ser discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	Selección.	Primer semestre 2025.	Media.	Procedimiento de selección y guion de entrevista.	Personal de selección.
4	SELECCIÓN.	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de selección en materias de igualdad de las personas LGTBI, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este Plan, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del presente Plan.	Formación.	Curso específico en el segundo semestre de 2025 y formación continua durante la vigencia del presente Plan.	Media.	Registro de cursos de formación impartidos al área de selección.	Cursos de formación impartidos por especialistas en la materia.
CONTRATACIÓN							
OBJETIVO PRINCIPAL		Mantener el compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las nuevas contrataciones de la Empresa.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Comunicar, desde el momento de la contratación, los recursos y medidas disponibles en la Empresa para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.					
5	CONTRATACIÓN.	Facilitar junto con el contrato de trabajo, un documento que contenga el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI. En este sentido, el documento contendrá información sobre cómo acceder al Plan para la Igualdad de las personas LGTBI y al Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Formulario de documentación entregada en el momento de la contratación.	Personal de RR. HH y medio informático para crear y mantener el formulario.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
OBJETIVO ESPECÍFICO		Priorizar la idoneidad del puesto en los procesos de selección y contratación.					
6	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.	Selección.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Documentación de selección: solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección.	Personal de selección.
7	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales, de manera que los resultados de las mismas no puedan inferir en el proceso de selección.	P.R.L. y Selección.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Aplicación de la medida.	P.R.L. y Selección.
FORMACIÓN							
OBJETIVO PRINCIPAL		Acercar las acciones formativas a la plantilla, implantando acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Facilitar el acceso de todas las personas trabajadoras a formaciones en materia de igualdad de las personas LGTBI.					
8	FORMACIÓN.	Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Estos módulos se dirigirán dirigidos a toda la plantilla.	RR. HH./PRL.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de formación de la persona trabajadora.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear la posibilidad de registro en la Intranet.
9	FORMACIÓN.	Informar una vez al año durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	RR. HH. y Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de formaciones.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
10	FORMACIÓN.	Invitar a la plantilla, a través de los representantes de las personas trabajadoras que integren la Comisión de Seguimiento, que propongan nuevas formaciones que consideren oportunas para promocionar y divulgar en la Empresa la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de encuestas realizadas.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
11	FORMACIÓN.	La Empresa registrará en el plan de formación anual toda la formación impartida a la plantilla en materia de igualdad de las personas LGTBI y fomentarán a través de los medios de comunicación de la empresa que las personas trabajadoras actualicen la formación obtenida fuera de esta.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de formaciones.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
OBJETIVO ESPECÍFICO		Promover la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, entre el personal relacionado con la organización de la Empresa.					
12	FORMACIÓN.	Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación. Esta formación tendrá contenidos específicos de cada una de las áreas de actuación.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de formaciones.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
13	FORMACIÓN.	Informar a la plantilla, a través de la herramienta corporativa, reuniones y otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	Formación.	Primer semestre 2025.	Alta.	Registro de la formación del Plan.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
14	FORMACIÓN.	Difundir a toda la plantilla la existencia de un protocolo para el acompañamiento a las personas trans en el empleo.	Formación.	Durante la vigencia del plan.	Alta.	Registro de acciones de difusión con el contenido descrito en la medida.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
15	FORMACIÓN.	Continuar revisando el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (publicaciones, manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de revisiones de programas formativos existentes y registro de información a proveedores externos según se describe en la medida.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
16	FORMACIÓN.	La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas e informativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI y sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que se impartan a los distintos colectivos de la plantilla. Adicionalmente, en el caso de no disponer los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de formación específica en materia de igualdad de las personas LGTBI, se facilitará la misma.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de la formación del plan de igualdad a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
PROMOCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL							
OBJETIVO PRINCIPAL		Garantizar la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI, garantizando la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.					
17	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.	Continuar revisando los procedimientos internos de promoción y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.	Desarrollo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Procedimiento de selección para promoción interna.	Personal de RR. HH.
CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE LAS FAMILIAS LGTBI							
OBJETIVO PRINCIPAL		Promover la igualdad de las Familias LGTBI dentro de la Empresa en todos los momentos de su vida laboral.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Promover medidas que aseguren la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.					
18	CONCILIACIÓN.	Continuar revisando que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras de la Empresa, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de acciones implementadas para lograr el fin descrito en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.
CONDICIONES DE TRABAJO							
OBJETIVO PRINCIPAL		Garantizar que el sistema de la Empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad de las personas LGTBI.					
19	CONDICIONES DE TRABAJO.	Continuar revisando que la descripción de los puestos de trabajo no incluye ningún tipo de sesgo o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	RR. HH.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Organigramas y descripciones de puestos.	Personal de RR. HH. y medio informático para modificar los organigramas y descripciones de puesto.
20	CONDICIONES DE TRABAJO.	Se entregará a la Comisión de Seguimiento la descripción de cada puesto de trabajo en la Empresa, con la valoración correspondiente y, en su caso, se revisará.	Dirección Jurídico Laboral.	Segundo semestre de 2025.	Media.	Entrega de las descripciones de puestos actualizadas.	Personal de la Dirección Jurídico Laboral.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
21	CONDICIONES DE TRABAJO.	Reconocimiento de permiso retribuido de máximo 24 horas anuales de trabajo efectivo, para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas trans. Alcanzado el límite temporal establecido, los trabajadores podrán ausentarse para las finalidades descritas, siendo dicha ausencia justificada pero no retribuida, por lo que no podrá dar lugar a infracción o despido, ni se tomará en consideración para el cálculo de complementos relacionados con la asistencia.	RR.HH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de solicitudes realizadas a RR.HH. y medidas llevadas a cabo para dar respuesta a las mismas.	Personal de RR.HH.
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI							
OBJETIVO PRINCIPAL		Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.					
22	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	Comisión negociadora del Plan.	Inmediata.	Alta.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Comisión Negociadora del Plan LGTBI (Parte Empresarial y Parte Social).
23	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Estas acciones de sensibilización incluirán en la formación de igualdad un módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Dirección Jurídico Laboral y formación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de acciones efectuadas según se describe en la medida.	Personal de RR. HH.
24	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar anualmente durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia de Plan.	Media.	Registro con los datos indicados en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.
25	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.
26	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Garantizar la existencia de baños y vestuarios inclusivos.	P.R.L.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de actuaciones realizadas.	P.R.L.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
27	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Adaptación de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la inclusión de nuevos ítems para la evaluación de discriminación por sexo y/o género.	P.R.L.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de actuaciones realizadas.	P.R.L.
28	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales.	P.R.L.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de actuaciones realizadas.	P.R.L.
ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI							
OBJETIVO PRINCIPAL		Conseguir la actuación de la Empresa frente a las situaciones de acoso o violencia frente a las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO		Incluir en el régimen sancionador las situaciones de acoso y violencia frente a las personas LGTBI.					
29	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Integrar específicamente en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.	RR. HH y Comisión de Investigación del Régimen Disciplinario.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	RR.HH., Comisión de Investigación del Régimen Disciplinario y herramienta informática para crear y mantener el registro.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Procurar el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.					
30	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	RRHH y Comisión de Investigación del Protocolo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de procedimientos llevados a cabo cumpliendo con el Protocolo frente al total de denuncias.	RRHH, Comisión de Investigación del Protocolo y herramienta informática para crear y mantener el registro.
31	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Asegurar la ausencia de represalias frente a las personas trabajadoras que inicien el procedimiento fijado en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	RRHH y Comisión de Investigación del Protocolo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de procedimientos llevados a cabo cumpliendo con el Protocolo frente al total de denuncias.	RRHH, Comisión de Investigación del Protocolo y herramienta informática para crear y mantener el registro.
32	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.	RRHH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	RR.HH., Comisión de Investigación del Régimen Disciplinario y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
COMUNICACIÓN							
OBJETIVO ESPECÍFICO		Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad de las personas LGTBI.					
33	COMUNICACIÓN.	Realizar recomendaciones sobre el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no discriminatorios por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en los documentos internos, las comunicaciones internas (Intranet, correo electrónico, televisores y otros soportes de comunicación) y RRSS, así como, formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI.	Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de Comunicación.
34	COMUNICACIÓN.	Corregir la terminología utilizada. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras.	Comunicación y RRHH.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de Comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI.					
35	COMUNICACIÓN.	Publicar un acceso directo al Plan LGTBI en la intranet de la Empresa y dar difusión de aquel, así como del nuevo Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Se realizará una campaña específica de difusión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI por cada aniversario de la firma.	Comunicación.	Inmediato.	Alta.	Aplicación de la medida.	Personal de comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.					
36	COMUNICACIÓN.	Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.	Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Fomentar la participación de las personas trabajadoras en asegurar un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.					
37	COMUNICACIÓN.	Por parte de la Empresa se habilitará un procedimiento para que las personas trabajadoras, de forma anónima, puedan exponer sus intereses, preocupaciones y propuestas de medidas en relación con las personas LGTBI en el entorno laboral a los miembros de la comisión de seguimiento.	RR. HH.	Segundo trimestre de 2025.	Alta.	Creación del formulario.	RR. HH. y plataforma interna.
38	COMUNICACIÓN.	La Comisión de Seguimiento creará un buzón donde las personas trabajadoras puedan canalizar sus propuestas sobre las medidas que puede llevar a cabo la Empresa para favorecer un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.	RR. HH. y Comunicación.	Segundo trimestre de 2025.	Media.	Creación del buzón.	RR. HH. y Comunicación, RLPT y buzón de propuestas.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
NEGOCIACIÓN COLECTIVA							
OBJETIVO ESPECÍFICO		Fomentar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas en materia LGTBI.					
39	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en el Convenio colectivo del Acteco de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, sin perjuicio de que dichas cuestiones ya quedan recogidas en este protocolo LGTBI.	RLPT, RR.HH. y Dirección.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Inclusión de un apartado concreto en materia de fomento de la diversidad y de la igualdad de las personas LGTBI en el Convenio colectivo de la Empresa.	RR. HH., Dirección y RLTP.
40	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	Impulsar la corrección en la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo.	RLTP, RR. HH. y Dirección.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Aplicación de la medida.	RR. HH., Dirección y RLTP.

- Contenidos del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

En el presente apartado se relacionan los contenidos mínimos expuestos en el anexo I «medidas planificadas» del Real Decreto 1026/2024 con cada una de las medidas concretas que se recogen en el presente Plan, procediendo así a su desarrollo. En concreto:

Primero. *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

«Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.»

A este respecto, el acuerdo dispone en materia de igualdad de trato y no discriminación por motivo de la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales en la fase del proceso de selección y contratación:

- Medida 1: Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).

- Medida 2: Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, para asegurar que son claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Medida 3: Revisar y, en su caso, actualizar, el guion de entrevista para asegurar que no existe ninguna pregunta que pueda ser discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Medida 4: Formación continua y de reciclaje al personal encargado de selección en materias de igualdad de las personas LGTBI, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este Plan, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del presente Plan.

- Medida 6: Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

- Medida 7: Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales, de manera que los resultados de las mismas no puedan inferir en el proceso de selección.

A este respecto, el acuerdo dispone también en materia de igualdad de trato y no discriminación las siguientes medidas orientadas a la formación del personal relacionado con la organización de la Empresa:

- Medida 12: Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación.

Asimismo, en relación con esta materia, se dispone de la siguiente medida sobre promoción y desarrollo profesional:

– Medida 17: Continuar revisando los procedimientos internos de promoción y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Por otro lado, en relación, se dispone de la siguiente medida sobre la igualdad de las familias LGTBI en la Empresa:

– Medida 18: Continuar revisando que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras de la Empresa, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Asimismo, se dispone de las siguientes medidas orientadas a la erradicación de la discriminación:

– Medida 22: Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

– Medida 23: Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Estas acciones de sensibilización incluirán en la formación de igualdad un módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 24: Informar anualmente durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.

– Medida 25: Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).

– Medida 26: Garantizar la existencia de baños y vestuarios inclusivos.

– Medida 27: Adaptación de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la inclusión de nuevos ítems para la evaluación de discriminación por sexo y/o género.

– Medida 28: Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales.

– Medida 29: Integrar específicamente en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

– Medida 30: Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 31: Asegurar la ausencia de represalias frente a las personas trabajadoras que inicien el procedimiento fijado en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 32: Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.

Segundo. *Acceso al empleo.*

«Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.»

A este respecto, el acuerdo dispone en materia de selección de las siguientes medidas mencionadas:

– Medida 1: Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).

– Medida 2: Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, para asegurar que son claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

– Medida 3: Revisar y, en su caso, actualizar, el guion de entrevista para asegurar que no existe ninguna pregunta que pueda ser discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Medida 4: Formación continua y de reciclaje al personal encargado de selección en materias de igualdad de las personas LGTBI, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este Plan, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del presente Plan.

– Medida 6: Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

– Medida 7: Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales, de manera que los resultados de las mismas no puedan inferir en el proceso de selección.

Asimismo, a este respecto, recoge también el acuerdo la siguiente medida en materia de formación, entre otros, a los responsables de RR. HH:

– Medida 12: Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación.

Tercero. *Clasificación y promoción profesional.*

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

A este respecto, el acuerdo dispone en materia de formación del personal de RR. HH de la siguiente medida:

- Medida 12: Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación.

Asimismo, en materia de promoción y desarrollo personal el acuerdo dispone de la siguiente medida:

- Medida 17: Continuar revisando los procedimientos internos de promoción y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

A este respecto, el acuerdo dispone en materia de formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, de las siguientes medidas:

- Medida 8: Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Estos módulos se dirigirán dirigidos a toda la plantilla.

– Medida 9: Informar una vez al año durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

– Medida 10: Invitar a la plantilla, a través de los representantes de las personas trabajadoras que integren la Comisión de Seguimiento, que propongan nuevas formaciones que consideren oportunas para promocionar y divulgar en la Empresa la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

– Medida 11: La Empresa registrará en el plan de formación anual toda la formación impartida a la plantilla en materia de igualdad de las personas LGTBI y fomentarán a través de los medios de comunicación de la empresa que las personas trabajadoras actualicen la formación obtenida fuera de esta.

– Medida 12: Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación.

Esta formación tendrá contenidos específicos de cada una de las áreas de actuación.

– Medida 13: Informar a la plantilla, a través de la herramienta corporativa, reuniones y otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

– Medida 14: Difundir a toda la plantilla la existencia de un protocolo para el acompañamiento a las personas trans en el empleo.

– Medida 15: Continuar revisando el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (publicaciones, manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.

– Medida 16: La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas e informativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI y sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que se impartan a los distintos colectivos de la plantilla.

Adicionalmente, en el caso de no disponer los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de formación específica en materia de igualdad de las personas LGTBI, se facilitará la misma.

Asimismo, en consonancia, se recogen las siguientes medidas con el fin de garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y de promover el conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales:

– Medida 19: Continuar revisando que la descripción de los puestos de trabajo no incluye ningún tipo de sesgo o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Medida 20: Se entregará a la Comisión de Seguimiento la descripción de cada puesto de trabajo en la Empresa, con la valoración correspondiente y, en su caso, se revisará.

– Medida 22: Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

– Medida 23: Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Estas acciones de sensibilización incluirán en la formación de igualdad un módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

- Medida 24: Informar anualmente durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.

- Medida 25: Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).

- Medida 30: Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

- Medida 33: Realizar recomendaciones sobre el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no discriminatorios por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en los documentos internos, las comunicaciones internas (Intranet, correo electrónico, televisores y otros soportes de comunicación) y RRSS, así como, formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI.

- Medida 34: Corregir la terminología utilizada. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras.

- Medida 35: Publicar un acceso directo al Plan LGTBI en la intranet de la Empresa y dar difusión de aquel, así como del nuevo Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Se realizará una campaña específica de difusión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI por cada aniversario de la firma.

- Medida 36: Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.

- Medida 40: Impulsar la corrección en la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

A este respecto, el acuerdo dispone:

- Medida 5: Facilitar junto con el contrato de trabajo, un documento que contenga el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI. En este sentido, el documento contendrá información sobre cómo acceder al Plan para la Igualdad de las personas LGTBI y al Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 22: Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Medida 23: Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Estas acciones de sensibilización incluirán en la formación de igualdad un módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 24: Informar anualmente durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.

– Medida 25: Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).

– Medida 26: Garantizar la existencia de baños y vestuarios inclusivos.

– Medida 27: Adaptación de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la inclusión de nuevos ítems para la evaluación de discriminación por sexo y/o género.

– Medida 28: Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales.

– Medida 29: Integrar específicamente en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

– Medida 30: Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 31: Asegurar la ausencia de represalias frente a las personas trabajadoras que inicien el procedimiento fijado en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Medida 32: Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.

– Medida 36: Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.

– Medida 37: Por parte de la Empresa se habilitará un procedimiento para que las personas trabajadoras, de forma anónima, puedan exponer sus intereses, preocupaciones y propuestas de medidas en relación con las personas LGTBI en el entorno laboral a los miembros de la comisión de seguimiento.

– Medida 38: La Comisión de Seguimiento creará un buzón donde las personas trabajadoras puedan canalizar sus propuestas sobre las medidas que puede llevar a cabo la Empresa para favorecer un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.

– Medida 39: Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en el Convenio colectivo del Acteco de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, sin perjuicio de que dichas cuestiones ya quedan recogidas en este protocolo LGTBI.

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

Los convenios o acuerdos colectivos deberán 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.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

A este respecto, el acuerdo dispone:

– Medida 18: Continuar revisando que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras de la Empresa, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

– Medida 21: Reconocimiento de permiso retribuido de máximo 24 horas anuales de trabajo efectivo, para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas trans. Alcanzado el límite temporal establecido, los trabajadores podrán ausentarse para las finalidades descritas, siendo dicha ausencia justificada pero no retribuida, por lo que no podrá dar lugar a infracción o despido, ni se tomará en consideración para el cálculo de complementos relacionados con la asistencia.

Séptimo. *Régimen disciplinario.*

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

A este respecto, el acuerdo dispone:

– Medida 29: Integrar específicamente en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales de las personas trabajadora.

– Medida 32: Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.

- Medios y recursos para su puesta en marcha.

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan LGTBI, Acteco dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI a las personas designadas como responsables de su ejecución.

Para realizar estas acciones, la Empresa también aportará la información establecida en los indicadores y criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas del Plan LGTBI, con la periodicidad establecida.

- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El seguimiento y evaluación del Plan LGTBI se efectuará por la Comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI (la «Comisión de Seguimiento»), conforme se regula en el siguiente apartado.

- Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento se constituye, por un lado, por personas representantes de la Parte Empresarial y, por otro lado, por representantes de las personas trabajadoras de los sindicatos que sean firmantes del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI. En concreto:

Por la parte social, en representación de las organizaciones sindicales de CCOO, UGT y CSIF (en adelante, «PS»):

Organización sindical de UGT:

- Don Juan Manuel Segovia.
- Don Kevin Pascual.
- Don Óscar Rives.
- Don Miguel Sempere.

Organización sindical de CCOO:

- Doña Eloisa Jiménez Cantero.
- Don Gustavo Maecha Maecha.

Organización sindical de CSIF:

- Don Óscar Seguí Tortosa.
- Doña Gema Berenguer.

Por la parte empresarial:

- Doña Aida Martínez Mollá.
- Doña Yolanda Ruiz Espejo.

La Comisión de Seguimiento está formada por personas con formación o experiencia en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

La representatividad en la Comisión de Seguimiento de los sindicatos queda determinada en función de la representatividad en la Comisión Negociadora.

Las funciones principales de la Comisión de Seguimiento son impulsar la implantación del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI en la Empresa e impulsar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan.

Por otro lado, la Comisión de Seguimiento tiene los cometidos propios asociados al seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan para la Igualdad de las personas LGTBI que se centran en:

– Promover el principio de igualdad de las personas LGTBI y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales en el ámbito de la empresa y de las relaciones de trabajo.

– Asumir las competencias que le correspondan, si procedieran, de acuerdo con lo previsto en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

– Seguimiento y evaluación, tanto de la aplicación efectiva de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

– Interpretación del Plan LGTBI, analizando y resolviendo las consultas interpretativas que en materia de igualdad de las personas LGTBI puedan presentar las personas trabajadoras.

– Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan LGTBI y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

– Evaluación de la gestión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias, los indicadores de seguimiento complementarios, o medidas nuevas o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos, o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades de la realidad empresarial.

– Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan LGTBI, así como de otras que pudieran ser acordadas en su seno, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, del que forma parte integrante.

– Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan LGTBI quedará incorporada automáticamente al mismo, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo o completando lo aquí previsto.

A petición de cualquiera de las Partes, siempre y cuando se acabe consensuando entre ambas, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan LGTBI.

El presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa o de las sociedades que lo integran.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo o su organización.

Para la resolución de las posibles discrepancias se ha acordado la adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecido por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO II

Protocolo de actuación de Acteco Productos y Servicios para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI

1. Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley Orgánica 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 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.»

Por último, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en su artículo 7.4. establece que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes del Convenio de Acteco y del presente plan LGTBI se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan darse en los siguientes lugares:

- En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso) e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- Objetivos y declaración de intenciones.

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de

género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

- Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en todos los ámbitos de la empresa.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, por parte de alguna persona trabajadora.

Así, y partiendo de los anteriores objetivos y principios, Acteco Productos y Servicios, SL, manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, colaborando de manera activa, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de toda la plantilla, organización y personal y, en consecuencia, todas las personas que integran Acteco deben contribuir a erradicar conductas contrarias a los principios enunciados en el presente Plan LGTBI.

Con ocasión de la entrada en vigor de la nueva 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 (la «Ley 4/2023») y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (el «RD 1026/2024»), Acteco ha negociado con la representación legal de las personas trabajadoras un Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

En este sentido, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 apartado 1 de la Ley 4/2023 y el artículo 8.4 RD 1026/2024 en el presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, se incluye, como anexo, el presente Protocolo de Actuación desarrollado bajo los principios de inmediatez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad personal.

Este Protocolo de Actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva del acoso y la violencia frente a las personas LGTBI.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI mediante la sensibilización de las personas trabajadoras e informando a la Dirección de Acteco de cualquier conducta contraria a los principios del presente Plan LGTBI de la que pudieran tener conocimiento.

El ámbito de aplicación del presente Protocolo es idéntico al previsto en el Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Con la adopción del presente protocolo, la Empresa da pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de sus personas trabajadoras frente al acoso por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

– Definiciones.

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal o convencional que, en su caso, se establezca):

- **Discriminación directa:** se produce cuando una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación análoga o comparable, con motivo en su 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 su orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple:** se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, 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 cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** se define como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, 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:** se produce 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:** es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Medidas de acción positiva:** suponen diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- **LGTBI:** perteneciente o relativo a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales.
- **Intersexualidad:** se define como la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductores o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

- **Orientación sexual:** se define como 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:** se define como la 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:** se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

- **Persona trans:** se define como persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

- **Familia LGTBI:** se define como aquella familia 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.

- **LGTBIfobia:** integra 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:** integra 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:** integra 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:** integra toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

– Principios inspiradores del Protocolo y del procedimiento de actuación.

Acteco asume el compromiso de velar porque exista un ambiente laboral exento de discriminación, violencia o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estableciendo el procedimiento para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan en ese sentido. Todo ello en atención a los siguientes principios:

- Considerar que cualquier forma de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI constituye una conducta que atenta contra los derechos y la dignidad de la persona y que, por tanto, es inaceptable.

- **Amparar a las personas afectadas,** desde los indicios de cualquier conducta que se pueda considerar acoso, creando un marco de confianza, y de atención.

- **Adoptar las medidas necesarias** que permitan garantizar un entorno libre de intimidación y de violencia verbal o física.

- Considerar cualquier práctica de acoso, violencia o intimidación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales como falta laboral, dando lugar a las sanciones correspondientes.

- Cualquier acto de represalia hacia las personas relacionadas con el expediente de investigación de posible acoso o violencia, que sea constatado por la Empresa, se considerará un incumplimiento laboral y podrá conllevar la consecuente sanción disciplinaria.

Ello salvo que se aprecie que las denuncias son falsas y malintencionadas, en cuyo caso podrá iniciarse expediente disciplinario contra quien las haya promovido.

- Amparar la presunción de inocencia de la persona acusada de un posible acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, mientras no quede mostrado lo contrario.

El procedimiento de actuación debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, inmediatez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona trabajadora solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los de la presunta persona acosadora.

El objetivo del procedimiento es la resolución de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El presente Protocolo podrá ser modificado en aras de mejorar la protección de las personas trabajadoras de Acteco.

– Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.

- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas riesgos relacionados con la LGTBIfobia.

- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.

- Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.

- Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el plan de formación de la empresa.

– Conductas discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

- Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, etc.
- Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.
- Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.
- Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.
- En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

– Trámite previo.

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona trabajadora del departamento de Recursos Humanos del Acteco. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

– Procedimiento formal.

En caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

– Inicio del procedimiento.

Garantías que acompañarán al procedimiento:

1. Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
2. Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
3. Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
4. Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
5. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
6. Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
7. Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
8. Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
9. Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

10. El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

11. En los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se aplicarán las reglas relativa a la carga de la prueba según el artículo 66 de la L.O. 4/2023 de 28 de febrero, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

La presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso. La denuncia se dirigirá a la atención del/la responsable de Igualdad LGTBI de la Compañía a través del buzón del canal de denuncias que la Empresa tiene establecido. Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, se podrá presentar la denuncia a través de la Representación sindical que será entregada posteriormente a el/la responsable de igualdad LGTBI.

Sin perjuicio de lo anterior, el procedimiento interno formal se iniciará, bien a propuesta de la Empresa, bien por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso o violencia, o por cualquier otra persona trabajadora que haya podido tener conocimiento de los hechos.

Por tanto, podrán presentar quejas o denuncias conforme al presente Protocolo:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por algunas de las razones recién mencionadas. En este supuesto, el/la Responsable de Igualdad LGTBI deberá pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

– Comisión de Investigación.

Recibida la denuncia por cualquiera de las citadas instancias, se constituirá una Comisión de Investigación, compuesta por tres miembros e integrada por una persona representante de la Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI por la parte social, una persona representante del Servicio de Prevención y una persona representante de RR. HH. que puede ser una de las integrantes de la Comisión de Seguimiento por parte de la Empresa.

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, no podrán ser persona denunciada o denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

La Comisión de investigación prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará la gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

La Comisión de Investigación será la encargada de llevar a cabo el procedimiento de investigación de los hechos objeto de la denuncia presentada.

– Apertura del Expediente informativo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, dando trámite de

audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

- Tramitación y elaboración del Expediente informativo.

Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará a la persona denunciante o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Excepcionalmente, Acteco podrá acordar la exención de la obligación de acudir al puesto de trabajo a las personas implicadas en el Expediente, sin merma alguna en sus derechos laborales, especialmente, los retributivos, en el periodo de tramitación.

La intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, de los posibles testigos y de todas las personas actuantes deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de las personas objeto de la misma.

En el plazo de treinta días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un Informe que recogerá los hechos y conductas planteados, así como las conclusiones respecto de los mismos.

Así, la Comisión deberá concluir en uno de los siguientes sentidos: (i) constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador o (ii) no apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

- Constatación de la existencia de acoso y posibilidad de interponer sanción disciplinaria.

La constatación de la existencia de acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el caso de la persona denunciada, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

El ejercicio de la potestad disciplinaria de cualquiera de las empresas de Acteco agotará su responsabilidad contra actos que originen su intervención en situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Seguimiento de las medidas adoptadas.

El seguimiento de las medidas adoptadas como consecuencia de la resolución del Expediente será competencia de la función de RR. HH. y de la Comisión de Seguimiento del Plan para la igualdad de las personas LGBTI, que deberán informar puntualmente a la Función de Cumplimiento.

Por su parte, el Servicio de Prevención hará el seguimiento y la evaluación de los riesgos psicosociales que pudieran derivarse de la situación planteada.

Adicionalmente, se podrán adoptar otras medidas de carácter preventivo para evitar la aparición o reiteración de las situaciones descritas en el presente Protocolo, tales como:

- Acciones de sensibilización, formativas y divulgativas para todo el personal para la prevención, detección y actuación frente a cualquier modalidad de discriminación o acoso por razón de orientación o identidad sexual y/o expresión de género y características sexuales de las personas.
- Garantizar el conocimiento por parte de todo el personal del Plan para la Igualdad de las personas LGBTI en Acteco.

– Publicación.

El Protocolo de Actuación para la atención del Acoso y la Violencia contra las personas LGBTI quedará publicado en la intranet de la Compañía, accesible a todas las personas trabajadoras así como en los tableros de anuncios.

Adicionalmente, Acteco se compromete a la difusión del mismo a través de acciones divulgativas, de formación y sensibilización.

Con la adopción del presente Protocolo, Acteco da pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de sus personas trabajadoras frente a conductas que puedan constituir cualquier modalidad de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGBTI, actuando de forma proactiva, ágil y eficaz para su detección y erradicación.

Asimismo, con la adopción de este Protocolo se da cumplimiento a cuanto exige la Ley 4/2023, de 28 de febrero y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

AÑO 2023									
Área Funcional	Grupo	Categoría	SALARIO		PLUS CATEG.		TOTAL		PRECIO HORA EXTRA
			BASE ANUAL	BASE MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	BRUTO ANUAL	NOCTURNA	
Administración/Dptos Transversales	I	Aux Administrativa/o	15.808,00	1.129,14	0,00	0,00	15.808,00	-	9
	I	Administrativa/o	17.282,00	1.234,43	1.438,00	119,83	18.720,00	-	11
	II	Oficial adm	19.347,00	1.381,93	2.493,00	207,75	21.840,00	-	12
	II	Técnico adm	21.195,00	1.514,21	4.800,64	400,05	26.000,00	-	15
Ventas	I	Comercial 1	17.282,00	1.234,43	1.438,00	119,83	18.720,00	-	11
	I	Comercial 2	22.880,00	1.634,29	2.080,00	173,33	24.960,00	-	14
	II	Comercial 3	24.144,00	1.724,57	3.936,40	328,03	28.080,40	-	16
	III	Comercial 4	27.000,00	1.928,57	4.200,00	350,00	31.200,00	-	18
Logística	I	Conductor/a especialista (B)	17.133,00	1.223,79	0,00	0,00	17.133,00	1,45	10
	I	Conductor/a (C)	18.300,00	1.307,14	0,00	0,00	18.300,00	1,55	10
	II	Conductor/a 1 carnet (CE o ADR)	18.604,00	1.328,86	1.248,00	104,00	19.852,00	1,57	11
	III	Conductor/a 2 carnet (CE y ADR)	19.968,00	1.426,29	1.564,16	130,35	21.532,16	1,69	12
Producción	I	Peon	15.808,00	1.129,14	0,00	0,00	15.808,00	1,34	9
	I	Especialista	17.133,00	1.223,79	0,00	0,00	17.133,00	1,45	10
	II	Carretillero/a	18.000,00	1.285,71	0,00	0,00	18.000,00	1,52	10
	II	Carretillero/a especialista /Maquinista/Mecánica/o	18.000,00	1.285,71	0,00	0,00	18.000,00	1,52	10
	II	Operaria/o ind	18.000,00	1.285,71	0,00	0,00	18.000,00	1,52	10
	I	Técnico Calidad	18.720,00	1.337,14	0,00	0,00	18.720,00	1,58	11
	II	Oficial ind	18.200,00	1.300,00	1.768,00	147,33	19.968,00	1,54	11
	II	Oficial mant	18.200,00	1.300,00	1.248,00	104,00	19.448,00	1,54	11
	II	Oficial res	18.200,00	1.300,00	1.248,00	104,00	19.448,00	1,54	11
	II	Jefe/e de turno	20.766,72	1.483,34	0,00	0,00	20.766,72	1,75	12
	III	Técnico Ind	18.720,00	1.337,14	4.368,00	364,00	23.088,00	1,58	13
	III	Técnico Mant	18.720,00	1.337,14	4.368,00	364,00	23.088,00	1,58	13
Consultoría/It/I+D+I/Financiero/Dptos transversales	III	Técnico Residuos	18.720,00	1.337,14	4.368,00	364,00	23.088,00	1,58	13
	IV	Encargado/o de sección	19.968,00	1.426,29	4.992,00	416,00	24.960,00	1,69	14
	IV	Técnico Titulada/o 1	24.144,00	1.724,57	1.856,40	154,70	26.000,40	2,04	15
	V	Técnico Titulada/o 2	26.000,00	1.857,14	7.280,00	606,67	33.280,00	2,20	19
	VI	Técnico Titulada/o 3	27.000,00	1.928,57	9.399,52	783,29	36.399,52	2,28	20

AÑO 2024												
Área Funcional	Grupo	Categoría	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CATEG. ANUAL	PLUS CATEG. MENSUAL	TOTAL BRUTO ANUAL	PRECIO HORA NOCTURNA	PRECIO HORA EXTRA			
Administración/Dptos Transversales	I	Aux Administrativa/o	16.298,05	1.164,15	0,00	0,00	16.298,05	-	9			
	I	Administrativa/o	17.817,74	1.272,70	1.482,58	123,55	19.300,32	-	11			
	II	Oficial adm	19.946,76	1.424,77	2.570,28	214,19	22.517,04	-	13			
	II	Tecnico Adm	21.856,17	1.561,15	4.949,46	412,45	26.805,63	-	15			
	I	Comercial 1	17.817,74	1.272,70	1.482,58	123,55	19.300,32	-	11			
	I	Comercial 2	23.589,28	1.684,95	2.144,48	178,71	25.733,76	-	14			
	II	Comercial 3	24.892,46	1.778,03	4.058,43	338,20	28.950,89	-	16			
	III	Comercial 4	27.837,00	1.988,36	4.330,20	360,85	32.167,20	-	18			
	I	Conductor/a especialista (B)	17.664,12	1.261,72	0,00	0,00	17.664,12	1,49	10			
	I	Conductor/a (C)	18.867,30	1.347,66	0,00	0,00	18.867,30	1,59	11			
Logística	II	Conductor/a 1 carnet (CE o ADR)	19.180,72	1.370,05	1.286,69	107,22	20.467,41	1,62	12			
	III	Conductor/a 2 carnet (CE y ADR)	20.587,01	1.470,50	1.612,65	134,39	22.199,66	1,74	12			
	I	Peon	16.298,05	1.164,15	0,00	0,00	16.298,05	1,38	9			
	I	Especialista	17.664,12	1.261,72	0,00	0,00	17.664,12	1,49	10			
Producción	II	Carretillero/a	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10			
	II	Carretillero/a especialista /Maquinista/Mecanica/o	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10			
	II	Operaria/o ind	18.558,00	1.325,57	0,00	0,00	18.558,00	1,57	10			
	I	Tecnico Calidad	19.300,32	1.378,59	0,00	0,00	19.300,32	1,63	11			
	II	Oficial ind	18.764,20	1.340,30	1.822,81	151,90	20.587,01	1,58	12			
	II	Oficial mant	18.764,20	1.340,30	2.486,69	207,22	21.250,89	1,58	12			
	II	Oficial res	18.764,20	1.340,30	1.286,69	107,22	20.050,89	1,58	11			
	II	Jefa/e de turno	21.410,49	1.529,32	0,00	0,00	21.410,49	1,81	12			
	III	Técnico Ind	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13			
	III	Técnico Mant	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13			
Consultoría/It/I+D/Financiero/Dptos transversales	III	Técnico Residuos	19.300,32	1.378,59	4.503,41	375,28	23.803,73	1,63	13			
	IV	Encargada/o de sección	20.587,01	1.470,50	5.146,75	428,90	25.733,76	1,74	14			
	IV	Tecnico Titulada/o 1	24.892,46	1.778,03	1.913,95	159,50	26.806,41	-	15			
	V	Tecnico Titulada/o 2	26.806,00	1.914,71	7.505,68	625,47	34.311,68	-	19			
	VI	Tecnico Titulada/o 3	27.837,00	1.988,36	9.690,91	807,58	37.527,91	-	21			

AÑO 2025												
Área Funcional	Grupo	Categoría	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CATEG. ANUAL	PLUS CATEG. MENSUAL	TOTAL BRUTO ANUAL	PRECIO HORA NOCTURNA	PRECIO HORA EXTRA			
Administración/Dptos Transversales	I	Aux Administrativa/o	16.786,99	1.199,07	0,00	0,00	16.786,99		-			
	I	Administrativa/o	18.352,27	1.310,88	1.527,06	127,25	19.879,33		-			
	II	Oficial adm	20.545,16	1.467,51	2.647,39	220,62	23.192,55		-			
	II	Tecnico Adm	22.511,85	1.607,99	5.097,94	424,83	27.609,80		-			
Ventas	I	Comercial 1	18.352,27	1.310,88	1.527,06	127,25	19.879,33		-			
	I	Comercial 2	24.296,96	1.735,50	2.208,81	184,07	26.505,77		-			
	II	Comercial 3	25.639,24	1.831,37	4.180,18	348,35	29.819,42		-			
	III	Comercial 4	28.672,11	2.048,01	4.460,11	371,68	33.132,22		-			
Logística	I	Conductor/a especialista (B)	18.194,05	1.299,57	0,00	0,00	18.194,05		1,54			
	I	Conductor/a (C)	19.433,32	1.388,09	0,00	0,00	19.433,32		1,64			
	II	Conductor/a 1 carnet (CE o ADR)	19.756,15	1.411,15	1.325,29	110,44	21.081,43		1,67			
	III	Conductor/a 2 carnet (CE y ADR)	21.204,62	1.514,62	1.661,03	138,42	22.865,65		1,79			
Producción	I	Peon	16.786,99	1.199,07	0,00	0,00	16.786,99		1,42			
	I	Especialista	18.194,05	1.299,57	0,00	0,00	18.194,05		1,54			
	II	Carretillero/a	19.114,74	1.365,34	0,00	0,00	19.114,74		1,61			
	II/	Carretillero/a especialista /Maquinista/Mecanica/o	19.114,74	1.365,34	0,00	0,00	19.114,74		1,61			
	II	Operaria/o ind	19.114,74	1.365,34	0,00	0,00	19.114,74		1,61			
	I	Tecnico Calidad	19.879,33	1.419,95	0,00	0,00	19.879,33		1,68			
	II	Oficial ind	19.327,13	1.380,51	1.877,49	156,46	21.204,62		1,63			
	II	Oficial mant	19.327,13	1.380,51	2.561,29	213,44	21.888,42		1,63			
	II	Oficial res	19.327,13	1.380,51	1.325,29	110,44	20.652,41		1,63			
	II	Jefa/e de turno	22.052,80	1.575,20	0,00	0,00	22.052,80		1,86			
	III	Técnico Ind	19.879,33	1.419,95	4.638,51	386,54	24.517,84		1,68			
	III	Técnico Mant	19.879,33	1.419,95	4.638,51	386,54	24.517,84		1,68			
Consultoría/It/I+D/Financiero/Dptos transversales	III	Técnico Residuos	19.879,33	1.419,95	4.638,51	386,54	24.517,84		1,68			
	IV	Encargada/o de sección	21.204,62	1.514,62	5.301,15	441,76	26.505,77		1,79			
	IV	Tecnico Titulada/o 1	25.639,24	1.831,37	1.971,37	164,28	27.610,60		2,17			
	V	Tecnico Titulada/o 2	27.610,18	1.972,16	7.730,85	644,24	35.341,03		2,33			
	VI	Tecnico Titulada/o 3	28.672,11	2.048,01	9.981,63	831,80	38.653,74		2,42			