



FUNDACIÓN  
*Smile*  
ALTAVISTA



PLAN DE MEDIDAS LGTBI

## Contenido

QUIENES SOMOS

INTRODUCCION

MARCO JURIDICO DEL PLAN LGTBI

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE MEDIDAS IGUALDAD

RESULTADO DEL DIAGNOSTICO

1. VIGENCIA

2. OBJETIVOS

a. *Generales*

b. *Específicos*

c. *Medios*

3. PROGRAMA DE ACCIONES POSITIVAS

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN LGTBI

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBI Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

GLOSARIO DIVERSIDAD LGTBI. FUENTE: UGT

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ATENCIÓN Y DETECCIÓN DEL ACOSO DISCRIMINATORIO CONTRA PERSONAS LGTBI

## QUIENES SOMOS

La Fundación Altavista, quiere dar cumplimiento a su compromiso con el respeto a la diversidad de género y afectivo sexual, así como acabar con la LGTBIfobia, sus prejuicios y discriminación que genera.

Hay que garantizar desde el mismo seno del grupo los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación por la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Una sociedad diversa es aquella que reconoce que todas las personas tienen el mismo valor.

La Fundación Altavista, quiere dar cumplimiento a su compromiso con el respeto a la diversidad de género y afectivo sexual, así como acabar con la LGTBIfobia, sus prejuicios y discriminación que genera.

## INTRODUCCION

En nuestro grupo, se fomenta un entorno de trabajo en el que se promueva la igualdad y el respeto a la diversidad entre todas aquellas personas que forman parte de nuestra compañía, sin que la raza, sexo, identidad o expresión de género, la edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte del grupo.

Todo ello se transforma en el presente Plan de medidas LGTBI, como marco de actuación general en la entidad. El desarrollo, implementación y evaluación de este Plan cuenta con la supervisión activa e imprescindible de la Comisión de medidas plan LGTBI, formada por varias personas que representan a distintas áreas de la compañía, así como representantes del grupo.

Este Plan LGTBI se ha construido entre todas las personas, en el que ya se había avanzado en acciones positivas que fomentaban desde el proceso de selección de personas candidatas, a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y las medidas de conciliación, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades, sin distinción de sexo, identidad sexual, expresión de género o las características sexuales, atendiendo en especial a la discriminación indirecta.

En cuanto a la política de comunicación, asume también el deber de informar acerca de las medidas adoptadas y las acciones desarrolladas, así como de su posterior seguimiento.

Tal y como establece la Ley 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 (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

El Plan de medidas LGTBI establecerá los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Y prevenir y eliminar los actos de discriminación, acoso y violencia contra las personas LGTBI y proteger a estas personas frente a dichos actos.

## MARCO JURIDICO DEL PLAN LGTBI

Se debe aplicar y fomentar en el trabajo los principios de igualdad de oportunidades, respeto a las personas y no discriminación (por raza, sexo, edad idioma, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal/social).

En el ámbito de la **Unión Europea** existen dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo 2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

- La **Constitución Española** contempla los derechos fundamentales en relación a la dignidad de las personas LGTBI.
- El **Estatuto de los Trabajadores** recoge los de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas que tengan su origen en la orientación sexual o la identidad de género de la persona trabajadora.
- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de 12 de julio.**
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**
- **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, contemple en su artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.**

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de

inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

- V **Acuerdo Interconfederal** para la Negociación Colectiva (AENC), reconoce las obligaciones que establece la Ley respecto a los derechos de las personas LGTBI en el empleo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  
- ❖ Otras normativas que recogen determinados aspectos a tener en cuenta son:
  - Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
  - Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

## PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE MEDIDAS IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de medidas LGTBI de Cycle Grupo Social. se reunió para su constitución el 23 de febrero de 2024.

Los objetivos generales recogidos en su reglamento de funcionamiento son los siguientes:

- Integrar el respeto a la diversidad de género y afectivo sexual, así como acabar con la LGTBIfobia, sus prejuicios y discriminación que genera.
- Garantizar los derechos de las personas LGTBI.
- Impulsar la puesta en marcha de todas las acciones necesarias para alcanzar la igualdad efectiva y real de las personas que pertenezcan al colectivo LGTBI.
- Garantizar el respeto a la intimidad.
- Evitar cualquier tipo de prejuicios por sesgos LGTBI durante el proceso de selección.
- Incluir en el protocolo de prevención del acoso laboral y el canal de denuncias, a las personas del colectivo.
- Informar y formar a toda la plantilla sobre la diversidad y la prevención del acoso.

Así mismo, el reglamento establece las funciones y competencias de la Comisión Negociadora:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan LGTBI.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan LGTBI en el grupo.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan LGTBI implantadas.
- Remisión del Plan LGTBI que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Negociar el protocolo de prevención y modelo de actuación frente al acoso sexual y el ciberacoso, por razón de sexo, identidad o expresión de género en el entorno laboral.
- Concretar frecuencia en las evaluaciones para revisión y verificación del grado de cumplimiento del Plan LGTBI.

Las personas que integran la Comisión Negociadora por cada una de las partes han sido las siguientes:

Por la Dirección del grupo:

- D. Alejandro Hernández Jaramillo, con 27323374-H
- Dña. M<sup>a</sup> Vanesa Rodríguez Álvarez, con 53273580-Z

Por la Representación Legal de las personas trabajadoras:

- Dña. Esperanza Pérez Jiménez, con 48895185-Z

## RESULTADO DEL DIAGNOSTICO

### A. DATOS DEL GRUPO:

- Nombre o Razón Social: Fundación Altavista
- Forma jurídica: entidad de utilidad pública
- Actividad: formación, capacitación y empleabilidad de colectivos con dificultades.
- Provincia: Sevilla
- Municipio: Tomares
- Dirección: C/ Blas Infante, N.º 1, Ed. Altavista, Mod. 303, Tomares (41940 – Sevilla).
- Teléfono: 637750015

### B. METODOLOGIA DEL DIAGNOSTICO:

Para la elaboración del diagnóstico, se ha seguido las recomendaciones incluidas en el Manual para elaborar un Plan LGTBI en el grupo elaborado por su elaboración, se han seguido las recomendaciones incluidas en la “guía sindical sobre la diversidad sexual y afectiva en el entorno laboral”, elaborado por la Secretaría confederal de UGT, así como las incluidas en el documento “igualdad y diversidad en los convenios colectivos” elaborado por la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Así como los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos que trabajan para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el seno de nuestra organización, que integren el respeto a la diversidad de género y afectivo sexual que concretan los pasos a seguir y la información a obtener para elaborar dicho diagnóstico.

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan LGTBI. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de diversidad de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan LGTBI.

Para la elaboración y metodología ha sido necesario recopilar información de manera sistematizada, para lo cual se han realizado cuatro actuaciones:

- Obtener información sobre aspectos cuantitativos de la Fundación, la plantilla, desagregada por sexo, identidad de género o expresión, para conocer la situación real de la plantilla, en función de la cual poder decidir acciones concretas.
- Obtener información sobre aspectos cualitativos en distintas materias de gestión interna.

- Conocer la opinión de la plantilla sobre cuestiones relativas a igualdad efectiva y real del colectivo LGTBI en el entorno laboral, para lo que se hizo llegar cuestionarios a toda la plantilla, garantizando su anonimato y la confidencialidad de sus respuestas.

Con la información obtenida de esas tres actuaciones, se ha elaborado el presente informe de diagnóstico que analiza los datos distribuyéndolos en las siguientes áreas temáticas:

1. Plantilla.
2. Condiciones Laborales.
3. Gestión de Personal.
4. Opinión.

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

- Plantilla desagregada por género.
- Distribución por edad.
- Distribución por antigüedad
- Distribución por grupos de puestos.
- Distribución por incidencias en procesos: selección, promoción, conciliación y retribución.
- Distribución por formación, diversidad e inclusión LGTBI.
- Distribución por conocimientos de medias para garantizar sus derechos.
- Distribución por tipología de violencia sufrida.
- Distribución por discriminación múltiple e interseccional.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano, fueron recogidos en el ejercicio 2023, las personas que componen la Comisión Negociadora fueron las responsables de la recogida de datos.

## **RESULTADO DEL DIAGNOSTICO**

Con el objetivo de conocer la situación real del grupo en a conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, se ha realizado un análisis, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de la plantilla de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan de Medidas, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas.

De la recopilación de información, y del posterior análisis y diagnóstico realizado, se han obtenido diversas conclusiones sobre la situación en materia de gestión de la diversidad en el ámbito laboral. A continuación, aparece una síntesis de las mismas:

## 1. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Analizando la identidad, orientación y expresión de género, se concluye que la gran mayoría de las personas que componen la plantilla de la entidad se identifican como heterosexuales, frente a un porcentaje mínimo que se reconoce como homosexual.

Se ha analizado la plantilla de Fundación Altavista en relación con la edad, siempre desde una perspectiva de género y hemos podido ver que la edad media general es de 42 años, las mujeres de la plantilla tienen una edad media de 35.5 años y los hombres 52 años.

La antigüedad media de la plantilla es de 1,93 años de antigüedad.

La mayor parte de la plantilla tiene jornadas en horario de mañana, no existen turnos en la plantilla.

Respecto a la retribución se concluye que es completamente objetiva en tanto en cuanto se aplican las tablas salariales vigentes establecidas para cada puesto de acuerdo con la normativa, convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, sin atender a otros criterios subjetivos.

El grupo garantiza la confidencialidad y seguridad de datos relacionados con la orientación sexual, identidad de género o características sexuales.

## 2. PROCESO DE EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL

Las extinciones a instancias de la compañía se realizan por razones de la actividad empresarial; las finalizaciones de contratos y despidos (salvo que haya motivos disciplinarios) se realizan abonando las indemnizaciones correspondientes a las personas trabajadoras.

## 3. FORMACION

La formación se realiza principalmente en horario laboral y se oferta indistintamente a todas las personas trabajadoras que componen la plantilla.

Se ofrece formación accesible sin discriminación ni perjuicios.

La formación se realiza, o bien a propuesta de la entidad, en función de las necesidades que se detecten dentro de cada área o, a petición de las propias personas trabajadoras, siempre y cuando se considere necesaria y adecuada.

## 4. PROMOCION

Se puede afirmar que el grupo garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de selección sin discriminación por razón de sexo, género o identidad sexual.

La mayor parte de la plantilla opina que se ofrecen las mismas posibilidades a la hora de promocionar a puestos de dirección.

## 5. MEDIDAS DE CONCILIACION Y FLEXIBILIZACION

Acerca de las medidas de conciliación y flexibilización, se respetan y aplican las que establece la normativa general y las específicas derivadas de la política de la entidad.

Y según las personas trabajadoras se favorece la ampliación de medidas sobre las que contempla el convenio vigente, en este sentido se flexibilizan las medidas y se atienden las demandas solicitadas.

La empresa ha estudiado la composición de la plantilla por número de hijos, y se observa que un 60% no tiene hijos y un 40% sí los tiene.

## 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Debemos de destacar que el grupo está comprometido con la tolerancia cero en la violencia y acoso.

No consta denuncia y situación alguna reciente de acoso sexual o por razón de sexo, identidad sexual o expresión de género.

Y la entidad cuenta con protocolo que contempla expresamente el acoso sexual y por razón de sexo.

## PLAN DE MEDIDAS LGTBI

### 1. Vigencia

El Plan de Medidas LGTBI será de aplicación general en la Fundación Altavista. para toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente en los distintos centros de trabajo que componen el grupo, donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con el grupo.

El Plan LGTBI tendrá una vigencia de 4 años desde el 2024 hasta 2028.

El Plan de medidas LGTBI se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

### 2. Objetivos

#### a. Generales

- Fomentar en el grupo los principios de igualdad de oportunidades, respeto a las personas LGTBI y no discriminación (por raza, sexo, edad idioma, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal/social.
- Continuar en la línea de integración, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades sin discriminación alguna por razones de sexo, identidad sexual o expresión de género, tanto en el acceso al empleo, promoción, formación, retribución, comunicación y demás condiciones laborales en general.
- Integrar la perspectiva de diversidad sexual y de identidad de género como uno de los principios de la cultura empresarial, siendo de aplicación a todas las áreas, decisiones y políticas internas de la compañía.
- Incluir en el protocolo de actuación vigente para la atención del acoso o la violencia a las personas LGTBI.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad, garantizando los mismos derechos sin distinción alguna.
- Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

- Promover el respeto a la diversidad de género y afectivo sexual, así como acabar con la LGTBIfobia, sus prejuicios y la discriminación que genera.
- Respetar y garantizar el derecho de intimidad de las personas trabajadoras LGBTI.

#### b. Específicos

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Implementar y aplicar medidas de inserción laboral para personas LGTBI+ en riesgo de exclusión social o laboral, o personas con discapacidad en situación de discriminación múltiple.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato revisando los procesos de selección.
- Fomentar la diversidad en la plantilla independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.
- Asegurar la ausencia de discriminaciones directas o indirectas a candidaturas LGTBI en procesos selectivos.

### PROMOCIÓN

- Velar por el cumplimiento de los principios de igualdad real y efectiva en todas las fases del proceso de selección interno de la compañía.

### FORMACIÓN

- Promover acciones de formación para informar y sensibilizar sobre el respeto a la diversidad LGTBI+ en el entorno laboral.
- Facilitar a todas las personas que conforman la plantilla, especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en el grupo de forma equilibrada.
- Acciones formativas que incluyan el rechazo total y absoluto a cualquier tipo de violencia, la sensibilización en materia de DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN y el conocimiento del procedimiento de denuncia.
- Velar por los criterios de acceso a la formación y el horario de impartición, que deben favorecer la igualdad de oportunidades real y efectiva de todas las personas de la plantilla.

### RETRIBUCIÓN

- Continuar en la línea de la política retributiva, analizando que la aplicación de la misma garantice la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

- Facilitar el acceso de la plantilla a las medidas de conciliación, recogidos en el *manual de acogida*.
- *Mejorar las medidas* conciliadoras y fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre todas las personas que conforman la plantilla, a través de comunicaciones y formaciones, garantizando la igualdad entre las personas del colectivo LGTBI.

## SALUD LABORAL

- Introducir la dimensión de género extendiéndola al colectivo LGTBI en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales sin discriminación de sexo, identidad sexual o expresión.
- Implantar un modelo de gestión inclusiva de vestuario de trabajo, facilitar la opción de uniforme a utilizar, acorde al género sentido o expresado según las indicaciones de la persona trabajadora LGTBI.
- Difundir el protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo con un objetivo preventivo, contra las personas del colectivo LGTBI.

## COMUNICACIÓN

- Incorporar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones del grupo, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar cualquier tipo de estereotipo.
- Comunicar externamente nuestro compromiso con la diversidad para servir de referencia a otras entidades que quiera incorporar la política de igualdad en su estructura empresarial.
- Implantar en el grupo un día dedicado a la diversidad que coincida con las celebraciones de dicho colectivo.

### c. Medios

El comité de dirección de Fundación Altavista como principal responsable de la implementación de este plan LGTBI, pondrá al servicio del mismo los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y las disposiciones legales que resulten aplicables.

El compromiso de la Dirección con la diversidad y la responsabilidad de la organización en la implementación del plan, se instrumentarán a través de la Comisión negociadora.

### 3. Programa de acciones positivas

A continuación, se detallan las acciones positivas acordadas por todos los integrantes de la Equipo de la diversidad, los cuales son responsables de su ejecución, comprometiéndose a un plazo determinado para ello.

#### 1. Medidas generales

##### **Acción 1**

Designar una persona responsable de velar por el principio de respeto a la diversidad de género y afectivo sexual dentro del organigrama del grupo, con formación en la materia, que coordinen el Plan LGTBI, participen en su implementación, y unifiquen criterios de igualdad real y efectiva a todos los efectos y contenidos acordados en el Plan.



Personas Responsable/es: Comisión negociadora

Plazo: 3 meses de la firma del Plan LGTBI

Indicadores: Agente de la diversidad

##### **Acción 2**

Velar por que los indicadores del Plan LGTBI existan durante la vigencia del mismo.



Personas Responsable/es: Comisión negociadora.

Plazo: Inmediato

Indicadores: Indicadores

## 2. Contratación y selección de personal

### Acción 3

Publicación de los procesos de selección abiertos en redes sociales como herramienta para llegar a mayor número de personas candidatas así como para incentivar que el personal interno difunda las ofertas de trabajo de la compañía entre personas de su entorno. Revisando el lenguaje inclusivo.



Personas Responsable/es: RRHH

Plazo: Inmediato

Indicadores: Publicaciones



### 3. Formación y desarrollo

La formación en la entidad, permite el desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla sin distinción de sexo, identidad sexual o expresión de género.

**Acción 4** Formación técnica en materia de promoción de la diversidad e inclusión para las personas designadas como agentes de la diversidad.



Personas Responsable/es: Comisión Negociadora

Plazo: 1 año desde la firma del Plan LGTBI

Indicadores: Formación

#### Acción 5

Impartir acciones sensibilización sobre el colectivo LGTBI que fomente y promuevan un entorno de respeto en el grupo a toda la plantilla y, específicamente, a las personas que participan en los procesos de selección contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento responsable de la implantación de medidas del Plan LGTBI.



Personas Responsable/es: Dpto Formación y RRHH

Plazo: Durante la vigencia del Plan LGTBI

Indicadores: Formación impartida.



#### 4. Promoción interna

En el ámbito interno, la mejor garantía de la aplicación de la igualdad de trato efectiva y real en esa clasificación y promoción profesional es la evaluación de desempeño, un proceso sistemático y periódico que permite estimar la eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de su trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y áreas de mejora con el fin de identificar carencias y ayudarlas a mejorar, sin discriminación por sexo o identidad sexual.

##### **Acción 6**

Mantenimiento del procedimiento de promoción neutro, basado en criterios objetivos.



Personas Responsable/es: RRHH

Plazo: Durante la vigencia del Plan LGTBI

Indicadores: Procedimiento promoción

## 5. Conciliación y corresponsabilidad

Fundación Altavista, siempre se han tenido políticas de RRHH para facilitar el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar, con el fin de poner en práctica un plan integral de apoyo a las familias que favorezca la corresponsabilidad. A ello se une una voluntad decidida de mantener un buen clima laboral, proporcionar un empleo estable y de calidad.

### Acción 7

Revisión y difusión de la política de trabajo a distancia para los puestos en los que dicha modalidad de prestación de servicios sea viable.



Personas Responsable/es: RRHH

Plazo: 1 año desde la firma del Plan LGTBI

Indicadores: Política trabajo a distancia

### Acción 8

Realización, siempre que sea posible, de reuniones y formaciones internas dentro de la franja horaria de las personas trabajadoras.



Personas Responsable/es: Todas las áreas

Plazo: Inmediato

Indicadores: Horario de reuniones



### Acción 9

Difusión de dossier informativo sobre derechos y beneficios a todas la plantilla en situación de inminente nacimiento y cuidado de menor, fomentando así el uso de las distintas medidas disponibles y la corresponsabilidad familiar).



Personas Responsable/es: RRHH/ Departamento de formación  
Plazo: 6 meses desde la firma del Plan LGTBI  
Indicadores: Dossier informativo

### Acción 10

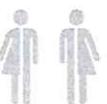
Facilitación con garantías del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Personas Responsable/es: RRHH y en conjunto todas las áreas  
Plazo: Durante la vigencia del Plan LGTBI  
Indicadores: Derechos de conciliación

### Acción 11

Mantener el principio general que el ejercicio de los derechos de conciliación no debe ser motivo de discriminación o perjuicio en los términos de promoción, ascensos, retribución, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.



Personas Responsable/es: RRHH  
Plazo: Durante la vigencia del Plan LGTBI  
Indicadores: Informe disfrute de permisos de conciliación

## 6. Retribución

La política salarial está basada en criterios objetivos ajustados a cada puesto de trabajo y categoría, estableciendo bandas salariales. La compensación económica se realiza de manera equilibrada y equitativa entre el personal sin perjuicios ni discriminación por motivo de sexo, identidad sexual o expresión de género.

### Acción 12

Garantía en la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y en la no existencia de diferencias salariales por discriminación por orientación sexual o de género.



Personas Responsable/es: RRHH

Plazo: Durante la vigencia del Plan LGTBI

Indicadores: Indices de remuneración



FUNDACIÓN  
ALTAVISTA



## 7. Comunicación

La Fundación Altavista, dará protagonismo a la hora de realizar el Plan de comunicación con lenguaje inclusivo, así como la estrategia para la difusión del plan y de las distintas medidas que se van incorporando, canales de información y comunicación externa del compromiso de la compañía. El objetivo principal será dar visibilidad interna y externa a todas las iniciativas de la compañía que conciencien sobre la gestión de la diversidad en el entorno de trabajo.

Se divulgará y comunicará a toda la plantilla el protocolo establecido en comunicación.

### **Acción 13**

Difusión del Plan LGTBI internamente y comunicación externamente la reciente implantación del mismo.



Personas Responsable/es: Área de Mktg y Comunicación

Plazo: Durante la vigencia del Plan LGTBI

Indicadores: Visibilidad del Plan LGTBI

## 8. Acoso sexual y por razón de sexo

Incorpora en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, la garantía de procesos y asistencia específica en casos de acoso sexual y por razón de sexo, al que deberán tener acceso todo su personal.



### Acción 14

Difusión protocolo de prevención y protección frente al acoso a personas LGTBI.

Incluir los casos de acoso motivados por orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género en el protocolo contra el acoso laboral ya existente



personas Responsable/es: RRHH

Plazo: 1 año desde la firma del Plan LGTBI

Indicadores: Protocolo

### Acción 15

Formación de sensibilización en prevención y protección frente al acoso a personas LGTBI para toda la compañía.



personas Responsable/es: RRHH y Área de Formación

Plazo: 1 año desde la firma del Plan LGTBI

Indicadores: Formación

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN LGTBI

### *Comisión de seguimiento*

La Comisión de seguimiento de la diversidad y plan LGTBI creada será la encargada de llevar a cabo la fase de seguimiento y evaluación, se define como un grupo dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna por razones de sexo, identidad o expresión de género, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa de la misma y en el respecto a la legislación vigente.

Esta comisión de seguimiento estará integrada de modo paritario, dos personas por partes, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sociales, y cuenta con la aprobación de la comisión negociadora del plan de LGTBI.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI serán nominales, en concreto:

Por la Dirección del grupo:

- D. Alejandro Hernández Jaramillo, con 27323374-H
- Dña. M<sup>a</sup> Vanesa Rodríguez Álvarez, con 53273580-Z

Por la Representación Legal de las personas trabajadoras:

- Dña. Esperanza Pérez Jiménez, con 48895185-Z

### *Procedimiento de modificación del plan LGTBI y de resolución de discrepancias*

- Quando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Quando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Quando una resolución judicial condene al grupo por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan LGTBI las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, se resolverán por mayoría simple en el seno de la propia comisión.

## AGENTE DE LA DIVERSIDAD

La Dirección del grupo, a instancias de la Comisión Negociadora, nombrará a una persona Agente de la diversidad, que velará por las siguientes cuestiones:

- a. Presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de seguimiento, participando en éstas con voz, pero sin voto.
- b. Convocatoria de las reuniones de la Comisión de seguimiento.
- c. Levantar actas de las reuniones y llevar un registro de las actas y de los escritos dirigidos a la Comisión de seguimiento.
- d. Hacer de nexo de unión entre la Comisión de seguimiento y el conjunto del grupo.
- e. Instrucción de las denuncias por posibles acosos, tanto en la fase de mediación como en la fase de subsanación, garantizando, en todo momento, la confidencialidad y protección del presunto acosado/a y presunto acosador/a, participando en la Comisión del Protocolo de Acoso con voz, pero sin voto.
- f. La figura de Agente de la diversidad realizará, además, asesoramiento a la Comisión de seguimiento.



## GLOSARIO DIVERSIDAD LGTBI. FUENTE: UGT

**Bifobia:** Aversión a la bisexualidad o a las personas bisexuales, a quienes lo parecen o las defienden.

**Bigénero:** define una conducta humana en la que una persona se puede definir o encontrar dentro de dos géneros femenino y masculino, aunque también puede encontrarse entre género neutro y femenino, masculino, etc.

**Binarismo:** Construcción social que categoriza de manera dicotómica las actividades, los comportamientos, las emociones y la anatomía de las personas en dos géneros: masculino y femenino.

**Bisexual:** Persona que siente atracción sexual y afectiva hacia hombres y mujeres, indistintamente.

**Cisgénero:** Persona que se identifica con el sexo/género atribuido al nacer.

**Cisheteropatriarcado:** Este concepto hace referencia a la organización social en la que sólo prevalece el criterio del hombre y siempre que sea heterosexual y cis (aquel cuya identidad de género coincide con la asignada al nacer).

**Cisnormatividad:** Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable. Esto es, que aquellas personas que nacieron como hombres, a quienes se les asignó el género masculino al nacer, siempre se identificarán y asumirán como hombres, y aquellas que nacieron como mujeres, a quienes se les asignó el género femenino al nacer, lo harán como mujeres.

**Demisexual:** Persona que no experimenta atracción sexual a menos que forme una fuerte conexión emocional con alguien.

**Disforia de género:** Término médico que describe la discrepancia de una persona con el sexo/género asignado al nacer.

**Diversidad sexual y de género.** Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

**Drag King:** Mujer que se viste y maquilla de forma estereotípicamente asociada al género masculino, pero de manera exagerada y sofisticada, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.



**Drag Queen:** Hombre que se viste y maquilla de forma estereotípicamente asociada al género femenino, pero de manera exagerada y sofisticada, con intenciones cómicas, satíricas o dramáticas para actuar en espectáculos.

**Estigma.** Desvalorización o desacreditación de las personas de ciertos grupos de población, atendiendo a un atributo, cualidad o identidad de las mismas, que se considera inferior, anormal o diferente, en un determinado contexto social y cultural, toda vez que no se ajusta a lo socialmente establecido.

**Expresión de género:** Es la manera en que las personas manifestamos nuestra identidad de género a través de códigos inscritos en facetas tales como la conducta, la forma de andar, la vestimenta, la manera de hablar... Comportamiento social de la persona, independientemente de su sexo de nacimiento y de su identidad de género.

**Familias diversas:** La familia es una unidad social formada por un grupo de individuos ligados entre ellos por relaciones de matrimonio, parentesco o afinidad. Hay estructuras familiares tan diversas como las personas que las integran (monoparental, con padre y madre, con dos madres, con dos padres, etc.)

**Gay:** Hombre que siente atracción sexual y afectiva por otros hombres.

**Género:** Conjunto de características de origen cultural relativas a patrones de comportamiento y de identidad sobre la base de las cuales se establecen socialmente la distinción entre hombres y mujeres. No es estático ni innato, sino que es una construcción sociocultural que ha ido variando y puede variar a lo largo del tiempo.

**Gestación paterna o padre gestante:** Se refiere a la capacidad de gestar de un hombre trans.

**Hermafrodita:** Término incorrecto/ Vulgar para referirse a las personas intersexuales.

**Heterocentrismo:** Ideología que mantiene la heterosexualidad como lo normal y como la única forma de expresar las preferencias sexuales de una manera deseable y aceptable. La aplicación de esta ideología resulta en la discriminación y la opresión de personas que no se adhieren a ella. Este heterosexismo está presente en las leyes, la cultura y la política

**Heteronormatividad:** Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son o deben ser heterosexuales, o de que esta condición es la única natural, normal o aceptable.

**Heterosexismo:** Actitud que predica la heterosexualidad como la única orientación sexual válida.

**Heterosexual:** Persona que siente atracción sexual y afectiva por personas del otro sexo.

**Homofobia:** Aversión a la homosexualidad o a las personas homosexuales, a quienes lo parecen o las defienden.

**Homomaternidad:** Relación existente entre dos madres lesbianas y sus hijos e hijas derivada de la relación jurídica que comporta la filiación.

**Homoparentalidad:** Relación existente entre dos madres lesbianas o dos padres gays y sus hijos e hijas derivada de la relación jurídica que comporta la filiación.

**Homopaternidad:** Relación existente entre dos padres gays y sus hijos e hijas derivada de la relación jurídica que comporta la filiación.

**Homosexual:** Persona que siente atracción sexual y afectiva hacia personas del mismo sexo. Se recomienda el uso de la palabra “gay” o “lesbiana”, según corresponda, evitando de esta forma la invisibilización de las relaciones sexo-afectivas entre mujeres.

**Homosexual hombre:** ver definición de gay.

**Homosexual mujer:** ver definición de lesbiana.

**Identidad de género:** Alude a la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a sentirse hombre o mujer, ambos o ninguno. No tiene que coincidir necesariamente con el sexo asignado al nacer y nada tiene que ver con la orientación sexual de la persona.

**Intersexual:** Persona que al nacer presenta alguna discrepancia en cuanto a genética, gónadas y genitales. La intersexualidad no es una patología y existen múltiples causas por las que se produce. Este término está en evolución.

**Intergénero:** Es una identidad de género que describe a una persona que no se considera a sí misma cisgénero, pero puede ser una mezcla de géneros, agénero, género fluido o estar en otro lugar en el espectro del género. Se utiliza como un término general para las personas que no encajan en el marco del género binario masculino o femenino.

**Intersexual:** Posesión de características físicas de ambos sexos. Personas que nacen con genitales externos que presentan una forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar “mujer/hombre”.

**Lesbiana:** Mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres.

**Lesbofobia:** Aversión al lesbianismo o a las mujeres lesbianas, a quienes lo parecen o las defienden. A menudo se incorpora dentro del término homofobia. LGTBI: Aunque se trata de las siglas que corresponden a los términos lesbiana, gay, trans.

**Bisexual e intersexual** (en inglés LGBTI), también hacen referencia a todo un movimiento asociativo y reivindicativo. Como tal, está en permanente evolución.

**LGTBIQ+**: Aunque se trata de las siglas de los términos lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual y queer, se añade el signo + para aludir al resto de diversidades sexuales y de género. Puede entenderse como una evolución del anterior.

**Misoginia**. Odio, rechazo, aversión y desprecio hacia la mujer y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

**Orientación sexual**: Se refiere a la atracción afectiva y sexual que las personas sentimos por otras personas. En virtud de la orientación podemos hablar de heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad, pansexualidad, demisexualidad...

**Pansexual**: Una persona que siente atracción erótica, afectiva hacia otra persona con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales, así como la capacidad para mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ellas. También se denomina omnisexual. **Persona no binaria**: Aquella cuya identidad sexual y/o de género no se ajusta a lo que culturalmente es entendido como hombre o mujer. **Proceso de transición**: Evolución social, legal, etc., durante la cual las personas trans realizan, o no, cambios de apariencia o vestimenta, cambio de nombre y pronombres, tratamientos hormonales y/o quirúrgicos... Se trata de un proceso personal cuyo itinerario debería decidirse libremente y con todas las garantías.

**QUEER**: Término inglés alternativo a LGBT. También se ha utilizado con propósitos despectivos y, por ese motivo, no gusta a algunos gays y lesbianas, pero muchas personas LGBT jóvenes lo utilizan como un modo de autoafirmarse. Describe también toda una corriente de pensamiento que se ha expresado a su vez en un movimiento o corriente social (con presencia especialmente en los EEUU, a partir de los años 80 y 90), que busca potenciar la diversidad humana en sentido amplio y huye de las identidades fijas o estáticas, abogando por la versatilidad y variedad de las potencialidades humanas. **Rol de género**: Conjunto de comportamientos y actividades que se atribuyen socialmente a cada uno de los sexos-géneros; es variable según las culturas.

**Serofobia**: El estigma y discriminación hacia las personas con el VIH en diversos ámbitos de la vida cotidiana y en las relaciones afectivas y sexuales, teniendo un efecto negativo en el bienestar y calidad de vida de las personas con el VIH.

**Sexismo**: Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas. **Sexo**: Conjunto de características

biológicas, especialmente de tipo genético y hormonal, sobre la base de los cuales se establece la distinción entre hombres y mujeres. No determina necesariamente el comportamiento del sujeto ni tampoco su identidad de género.

**Sexo de asignación:** Es el que se asigna a las personas al nacer por la mera observación de sus genitales y en virtud del cual se le quiere presuponer una identidad de género.

**Trans, persona trans:** Se trata de un término paraguas que engloba diferentes identidades y expresiones de género para referirse a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con el sexo/género que les asignaron al nacer, se utiliza como versión abreviada de transgénero o transexual, que incluye a las personas transgénero, transexuales, travestis y, en general, a quienes cuestionan el binario entre hombre/mujer como única opción de identificación individual y social. Ser trans no implica tener una orientación sexual concreta (una persona trans puede ser gay, lesbiana, heterosexual, bisexual, asexual, etc.)

**Transgénero:** Persona cuyo género sentido no coincide con el sexo/ género asignado al nacer y que no se identifica exactamente ni con un hombre ni con una mujer según la concepción tradicional de los géneros, con independencia de que se someta o no a tratamiento alguno. Viene del término académico anglosajón transgender.

**Transexual:** Persona cuyo género sentido es el contrario a aquel que le fue asignado al nacer y que generalmente realiza un tratamiento hormonal y/o quirúrgico. Hombre transexual: Persona que habiendo nacido con órganos genitales que se atribuyen al sexo femenino, psicológica y vitalmente se siente identificado con el género masculino. Mujer transexual: Persona que habiendo nacido con órganos genitales que se atribuyen al sexo masculino, psicológica y vitalmente se siente identificado con el género femenino.

**Transfobia:** Aversión a las realidades trans o a las personas trans (transexuales, transgéneros, travestis...), a quienes lo parecen o las defienden. Transformista: Expresión artística en la que una persona se expresa, comporta y transforma su aspecto adaptándolo al del sexo contrario. El transformismo usualmente es una práctica teatral o lúdica que no implica una orientación sexual concreta ni implica identificación con el género que usa para su expresión.

**Travestido, travestida:** Persona que adopta las maneras externas y una vestimenta y unos complementos considerados socialmente propios del sexo contrario. No necesariamente la persona travestida desea una reasignación de sexo, ya que puede sentirse plenamente identificada con su sexo de nacimiento. También se utiliza la palabra travesti.

AVENIDA BLAS INFANTE 1, EDF. ALTAVISTA, MOD. 304 Y 305. 41940 -  
TOMARES (SEVILLA) DATOS REGISTRALES E INSCRIPCIÓN  
Nº REGISTRO 2101-REGISTRO ESTATAL DE FUNDACIONES

LEY ORGÁNICA 3/2018 DE 5 DE DICIEMBRE DE PROTECCIÓN DE  
DATOS Y GARANTÍAS DE LOS DERECHOS DIGITALES Y AL RGPD  
679/2016 DE 27 DE ABRIL, DEL PARLAMENTO EUROPEO



FUNDACIÓN  
*Smile*  
ALTAVISTA

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ATENCIÓN Y DETECCIÓN DEL ACOSO DISCRIMINATORIO CONTRA PERSONAS LGTBI

SE INCLUIRÁ EN EL PROTOCOLO DE ACOSO VIGENTE A LAS PERSONAS PERTENECIENTES AL COLECTIVO LGTBI, ADEMÁS DE INCORPORAR EL RECHAZO ABSOLUTO DE LA ORGANIZACIÓN A ESTE TIPO DE CONDUCTAS, EL COMPROMISO DE PREVENIR, DETECTAR, CORREGIR Y SANCIONAR CUALQUIER TIPO DE ACOSO LABORAL, CIBERACOSO O ACOSO A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES.

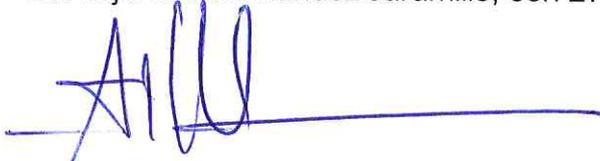


Dando conformidad al desarrollo del texto de dicho Plan de Medidas LGTBI firman las partes integrantes de la comisión de este Plan LGTBI.

Por la Dirección del grupo:

Fdo.:

D. Alejandro Hernández Jaramillo, con 27323374-H



Fdo.:

Dña. M<sup>a</sup> Vanesa Rodríguez Álvarez, con 53273580-Z



Por la Representación Legal de las personas trabajadoras de comisiones obreras, CCOO.

Fdo.:



FUNDACIÓN  
ALTAVISTA

Dña. Esperanza Pérez Jiménez, con 48895185-Z