

PLAN LGTBI+

AMAPPACE

ÍNDICE

1. Objeto y finalidad del Plan
2. Marco legal
3. Principios generales
4. Medidas de inclusión y visibilidad LGTBI+
5. Formación, sensibilización y comunicación interna
6. Procedimiento de denuncia y actuación
7. Infracciones y sanciones
8. Evaluación, seguimiento y actualización
9. Aprobación y firma

1. Objeto y finalidad del Plan

El presente Plan LGTBI+ tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI+) en el entorno laboral de AMAPPACE. Busca prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como promover una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.

2. Marco legal

Este Plan se fundamenta en la normativa española vigente en materia de igualdad y derechos LGTBI+, concretamente en:

- 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 Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Estatuto de los Trabajadores.
- XVI Convenio Colectivo de Centros de Atención a Personas con Discapacidad.

3. Principios generales

• Confidencialidad y protección de datos:

Toda la información relacionada con la aplicación del Plan se tratará de forma confidencial y respetando la normativa de protección de datos personales. Los datos de salud o identidad de género solo podrán tratarse con consentimiento expreso de la persona afectada.

• Protección de la intimidad y la dignidad:

Las actuaciones derivadas del presente Plan deberán garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas.

• Seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa:

Se garantizará el derecho de todas las personas a una audiencia imparcial y a un trato justo durante todo el procedimiento.

• Prohibición de represalias:

Se prohíben las represalias hacia quienes denuncien, colaboren o participen en la aplicación del Plan.

- Colaboración y buena fe:

Todas las personas de AMAPPACE tienen el deber de colaborar en la prevención y erradicación del acoso o discriminación LGTBIfóbica.

- Apoyo y formación del personal:

Las personas encargadas de la aplicación del Plan recibirán formación específica en igualdad y diversidad.

- No revictimización:

Se procurará que las personas afectadas no tengan que revivir situaciones traumáticas durante el proceso de denuncia o investigación.

4. Medidas de inclusión y visibilidad LGTBI+

Además de las medidas de prevención y respuesta, AMAPPACE promoverá acciones proactivas de inclusión, tales como:

- Uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.
- Garantía de un entorno de trabajo respetuoso y libre de discriminación.
- Acompañamiento y apoyo a personas trans en sus procesos de transición, garantizando confidencialidad y respeto.

5. Formación, sensibilización y comunicación interna

AMAPPACE se compromete a realizar, como mínimo, una formación anual obligatoria sobre diversidad sexual, identidad y expresión de género. Estas acciones estarán dirigidas a toda la plantilla, con especial atención a mandos intermedios y equipos directivos.

6. Procedimiento de denuncia y actuación

Las personas que se consideren víctimas de acoso o discriminación LGTBI+, o quienes tengan conocimiento de una situación de este tipo, deberán comunicarlo por escrito a la Comisión Stop Acoso (stop.acoso@amappace.es), a su Dirección o a Recursos Humanos.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona trabajadora que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión iniciará la investigación en un plazo máximo de 7 días hábiles, garantizando confidencialidad, objetividad y celeridad. Se realizarán entrevistas, se recogerán pruebas y se elaborará un informe de conclusiones que será remitido a la Presidencia.

7. Infracciones y sanciones

Las conductas de acoso o discriminación LGTBIfóbica se considerarán faltas laborales graves o muy graves. Las sanciones aplicables serán las previstas en el convenio colectivo de aplicación, pudiendo incluir la suspensión de empleo y sueldo o el despido disciplinario.

8. Evaluación, seguimiento y actualización

Se crea una Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI+, compuesta por representantes de la dirección, del comité de empresa y del comité de igualdad. Esta comisión revisará anualmente el grado de cumplimiento del Plan y propondrá mejoras o actualizaciones.

9. Aprobación y firma

El presente Plan LGTBI+ ha sido negociado y aprobado por el Comité de Igualdad de AMAPPACE conforme al artículo 15 de la Ley 4/2023. Entrará en vigor en la fecha de su firma y se revisará cada dos años o cuando se produzcan cambios normativos relevantes.

Málaga, a 9 de abril de 2025.

Firmas: