

Adeplus⁺
Consultores

**MEDIDAS LGTBI
CONFORME ANEXO**

Real Decreto 1026/2024



afate

Asociación de familiares y cuidadores
de enfermos de Alzheimer y otras
demencias de Tenerife

I.- IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Ficha de Medida	
Área de actuación	CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN
Medida	Establecimiento de una política de igualdad de trato y no discriminación que contribuya a reafirmar el compromiso con la creación de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso con todas las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.
Objetivos que persigue	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.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - Tras la aprobación de las medidas planificadas, la Asociación elaborará, junto con la consultoría externa contratada, un documento en el que se haga constar la política de la Organización ante la igualdad de trato y no discriminación, que contribuya a reafirmar el compromiso con la creación de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso con todas las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género. - La política será comunicada a todas las personas trabajadoras.
Plazo	A la firma del Plan LGTBI, revisable anualmente.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Modelo proporcionado por consultoría externa.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de la política por la Organización. 2. Difusión a la plantilla.


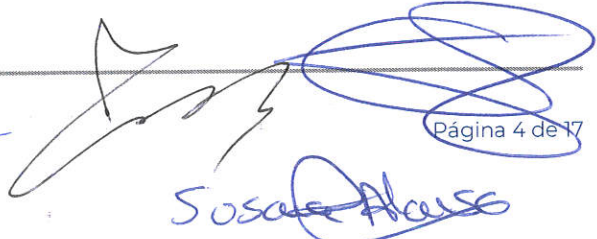
II.- ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN).

Ficha de Medida	
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO
Medida	Las personas encargadas de selección del personal y contratación deberán recibir una formación específica obligatoria sobre LGTBI para evitar sesgos.
Objetivos que persigue	Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación de las personas LGTBI en materia de acceso al empleo.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - La Asociación realizará una búsqueda activa de proveedores de formación en materia LGTBI, específica para personal encargado de procesos de selección y contratación que contribuya a evitar sesgos en el proceso. - Una vez seleccionada la formación a impartir, se pondrá en conocimiento del personal indicado la fecha de realización de esta, la modalidad de impartición y las horas de duración de dicha formación, junto con la guía didáctica del contenido.
Plazo	Enero de 2026.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Formación bonificable.
Indicadores de seguimiento	1. Acreditar que se ha impartido la formación mediante Certificados de participación en la formación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO
Medida	Revisar los procesos de selección para eliminar sesgos inconscientes por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.



Objetivos que persigue	Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación de las personas LGTBI en materia de acceso al empleo.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad cuenta con un protocolo de selección inclusivo, no obstante, se procederá a la revisión de este para eliminar sesgos inconscientes por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género. - Se realizará la revisión por la gerencia de la entidad. - Se informarán a la comisión de seguimiento del Plan LGTBI los resultados obtenidos en la revisión.
Plazo	Primer semestre de vigencia del Plan LGTBI.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Gerencia.
Indicadores de seguimiento	1. Protocolo de selección y contratación revisado.

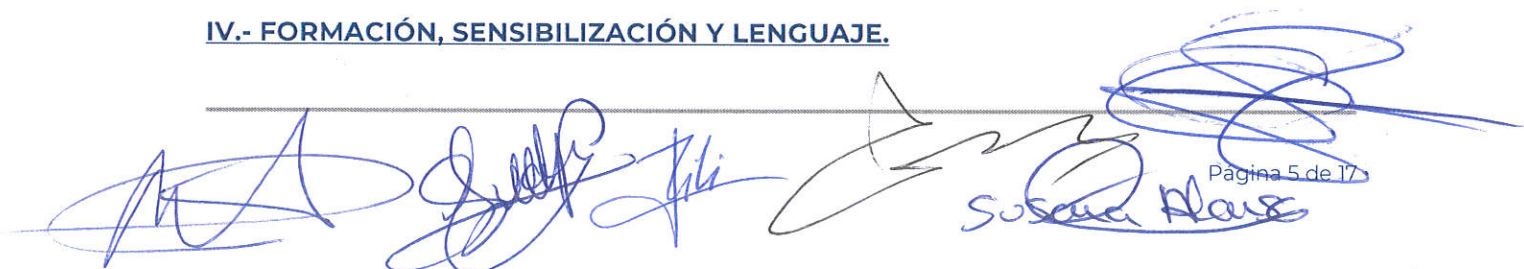




Susana Alonso


III.- CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

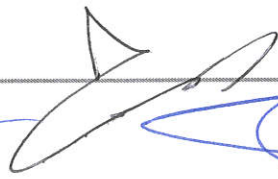
Ficha de Medida	
Área de actuación	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Implementar un sistema de evaluación de promociones y categorías profesionales basados estrictamente en méritos, desempeño y competencias profesionales.
Objetivos que persigue	Promover un entorno laboral en el que las promociones y las categorías profesionales se basen exclusivamente en el desempeño profesional y las cualificaciones, eliminando cualquier influencia de prejuicios personales o discriminación, incluyendo la pertenencia al colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad realizará una revisión de los criterios que determinan la elegibilidad para la promoción y la categoría profesional. - Estos criterios deben estar bien documentados y ser accesibles para todas las personas trabajadoras, asegurando que comprendan qué se espera de ellos y cómo pueden alcanzar estos estándares.
Plazo	En el primer año de vigencia del Plan LGTBI y de manera anual.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Convenio Colectivo de aplicación.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de promociones que cumplen con todos los criterios documentados. 2. Revisión y auditoría regular de las decisiones de categorías profesionales para verificar el cumplimiento de los criterios preestablecidos.

IV.- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.



Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
Medida	Elaborar e introducir en el plan de formación anual documentado, módulos específicos sobre diversidad e inclusión, con enfoque en los derechos y realidades de las personas LGTBI.
Objetivos que persigue	Asegurar que todos los empleados reciban formación regular sobre la importancia de la inclusión y el respeto hacia la diversidad sexual y de género.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - En el mes de enero de cada año, la entidad elaborará un Plan de Formación anual, que incluirá 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 y RRHH.
Plazo	Anual (enero).
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Formación bonificable.
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la inclusión dentro del Plan de Formación de la Organización, en su caso, de formación que contenga módulos específicos sobre diversidad e inclusión, con enfoque en los derechos y realidades de las personas LGTBI.





Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
Medida	Formación en sensibilización LGTBI para todo el personal.
Objetivos que persigue	Mejorar la comprensión y el respeto hacia las personas LGTBI dentro de la organización, fomentando un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar y ejecutar un programa de capacitación integral destinado a todo el personal de la entidad, que aborde aspectos fundamentales sobre la diversidad sexual y de género, los derechos LGTBI, y cómo estos temas impactan en el ambiente laboral. <ol style="list-style-type: none"> 1. La entidad, a través de la consultoría externa, proporcionará a toda la plantilla una formación en sensibilización en materia de igualdad de 10 horas, modalidad online. 2. Se enviará un comunicado a la plantilla para poner en su conocimiento el inicio de la misma. 3. Las personas trabajadoras contarán con un plazo de 2 meses para realizarla. - Dicha formación, se proporcionará a las nuevas incorporaciones de la empresa.
Plazo	Junio - agosto de 2025.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Formación de consultoría externa abonada por la entidad.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acreditar mediante los diferentes canales de comunicación existentes en la organización, la puesta a disposición de píldoras formativas de sensibilización en materia de LGTBI a todas las personas trabajadoras. 2. Verificación que la Formación contemple las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la <i>Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos</i>

de las personas LGTBI.

3. Enviar a la Comisión LGTBI evidencias de formación realizada para su seguimiento.

Ficha de Medida

Área de actuación

FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Medida

Poner en conocimiento de la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI.

Objetivos que persigue

Asegurar que todas las personas trabajadoras reciban formación sobre el conjunto de medidas planificadas LGTBI para su conocimiento y sensibilización con el colectivo.

Descripción detallada de la medida

- La entidad emitirá un comunicado, en el que se informe a la plantilla la aprobación de las medidas planificadas LGTBI, resultado de la negociación de la Asociación y la RLPT, hasta la modificación del Convenio Colectivo de aplicación.
- Se anexará al comunicado mencionado el documento de medidas planificadas.

Plazo

A la firma del Plan LGTBI.

Responsable de la implantación

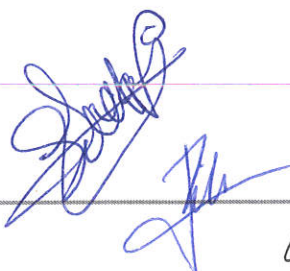
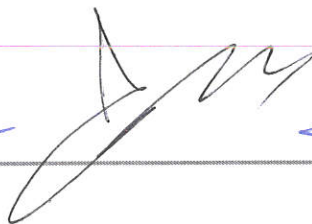
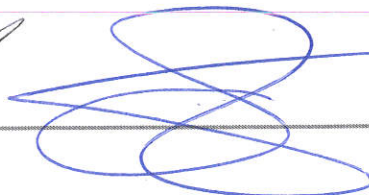
Gerencia.

Recursos asociados

- La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
- Correo electrónico, intranet interna de la entidad.

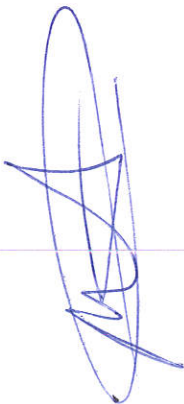
Indicadores de seguimiento

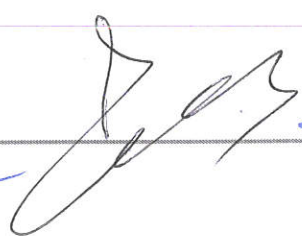
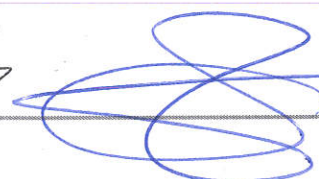
1. Elaboración documento informativo.
2. Difusión del Plan LGTBI por los canales habituales de comunicación de la Organización.


Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
Medida	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.
Objetivos que persigue	Velar por el cumplimiento de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI.
Descripción detallada de la medida	- La entidad emitirá una circular o documento informativo para poner en conocimiento de las personas trabajadoras, la existencia del Protocolo en la Organización. Así como, lugar al que pueden acudir para conocer su contenido.
Plazo	Mayo de 2025, revisión anual.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	- La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Correo electrónico, intranet interna de la entidad.
Indicadores de seguimiento	1. Elaboración de circular o documento informativo a través del cual se difunde el protocolo. 2. Darle difusión.

Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE
Medida	Fomentar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
Objetivos que persigue	Impulsar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la Organización.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de todas las comunicaciones internas y externas que realice la entidad. - Promover un lenguaje inclusivo y respetuoso en todos los documentos, comunicaciones, prácticas internas/externas de la Organización, así como en la página web en el caso de tenerla.
Plazo	A la firma del Plan LGTBI.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Guías de comunicación inclusiva.
Indicadores de seguimiento	1. Porcentaje de documentos internos, comunicados, etc. revisados y actualizados con este fin.



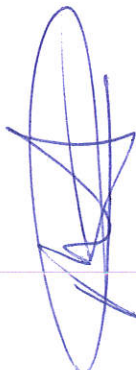




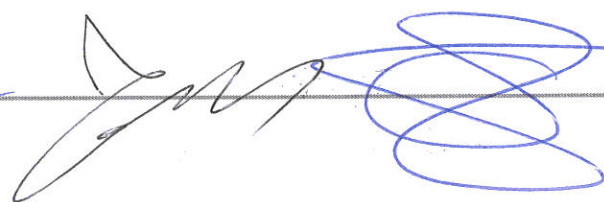

V.- ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

Ficha de Medida	
Área de actuación	ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS
Medida	La empresa garantizará la protección contra comportamiento LGTBifóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género al prevenir y actuar contra comportamientos LGTBifóbicos.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, aprobará el Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. - Se realizará una Comunicación a la plantilla, para poner en su conocimiento el correo electrónico destinado a la recepción de denuncias en la materia.
Plazo	Mayo de 2025, revisión anual.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Recursos humanos: colaboración entre la empresa y la RLPT. - Recursos materiales: protocolo elaborado por consultoría externa.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registrar y monitorizar el número de solicitudes recibidas. 2. Evaluaciones de las respuestas y soluciones adoptadas.

Susana Alonso

Ficha de Medida	
Área de actuación	ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS
Medida	Celebración de fechas importantes: se reconoce y se participa en fechas como el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (17 de mayo) o el Día del Orgullo LGTBI (28 de junio) con actividades de sensibilización interna.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
Descripción detallada de la medida	- La entidad celebrará, con los recursos disponibles, el día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, así como el día del Orgullo LGTBI a través de actividades de sensibilización interna.
Plazo	Anual.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	- La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Material e información aportada por asociaciones LGTBI.
Indicadores de seguimiento	1. Evidencias de actividades realizadas.






VI.- PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.

Ficha de Medida	
Área de actuación	PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES
Medida	La organización garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y identidad de género, así como diferentes estructuras familiares; puedan disfrutar de cualquier permiso, derechos o beneficios sociales en igualdad de condiciones sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
Objetivos que persigue	Asegurar la igualdad de acceso a permisos, derechos y beneficios sociales para todas las personas trabajadoras, sin importar su sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o estructura familiar.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad garantiza que todos los permisos, derechos y beneficios recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación, serán disfrutados por todas las personas trabajadoras en igualdad de condiciones, ya que se cumple estrictamente con lo establecido en Convenio. - Desarrollar una política específica que incluya permisos médicos para personas trabajadoras en proceso de reasignación de sexo, asegurando la privacidad y el soporte que se incluyan en Convenio Colectivo.
Plazo	Anual.
Responsable de la implantación	Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> - La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables. - Convenio Colectivo de aplicación.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comparación de la tasa de concesión de permisos por adopción y acogimiento entre diferentes tipos de estructuras familiares. 2. Realizar encuestas periódicas para evaluar la percepción de equidad en la concesión de estos permisos.

Susana Alonso

VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

RÉGIMEN DE FALTAS

La empresa aplicará el siguiente régimen de faltas hasta la publicación del nuevo Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, publicado y registrado mediante Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo.

RÉGIMEN FALTAS

Faltas leves:

Manifestaciones, expresiones o comportamientos espontáneos que conlleven una agresión basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.

Faltas graves:

1. Reiteración (3 o más veces) de una falta leve.
2. Llevar a cabo comportamientos que perjudiquen o dificulten el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
3. Abuso de posición jerárquica superior en la comisión de una falta leve.
4. Inacción ante falta leve.
5. Denigración, ridiculización, humillación u ofensa de personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.
6. Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Faltas muy graves:

1. Creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual, a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.
2. Las agresiones físicas o verbales a los miembros del colectivo LGTBI, sus familiares y personas allegadas.
3. El hostigamiento, chantaje o coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.

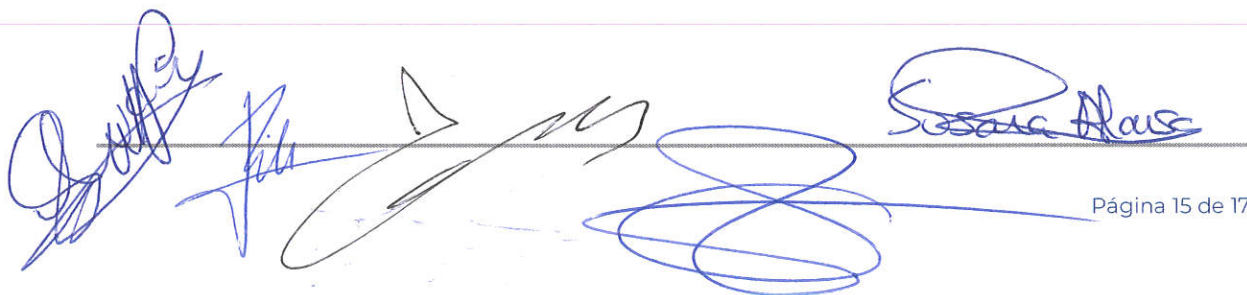
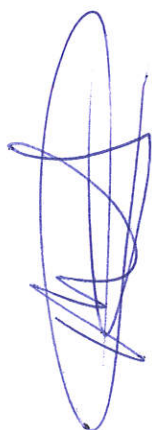
4. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima.
5. Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBifóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

Se considerará circunstancia agravante que las conductas anteriormente descritas, constitutivas de faltas muy graves se lleven a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior, o si no se actúa ante cualquier tipo de situación discriminatoria.

RÉGIMEN DE SANCIONES

“Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en cada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.”

Las sanciones vendrán impuestas conforme al motivo de gravedad de la falta infringida tal y como se recoge en el régimen general de sanciones previsto en el Convenio Colectivo de aplicación.



CRONOGRAMA DE ACCIONES

Área	N.º	Nombre Acción	Ejecución
Igualdad de trato y no discriminación	1	Establecimiento de una política de igualdad de trato y no discriminación que contribuya a reafirmar el compromiso con la creación de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso con todas las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.	A la firma del Plan LGTBI, revisable anualmente.
Acceso al empleo	2	Las personas encargadas de selección del personal y contratación deberán recibir una formación específica obligatoria sobre LGTBI para evitar sesgos.	Enero de 2026.
	3	Revisar los procesos de selección para eliminar sesgos inconscientes por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.	Primer semestre de vigencia del Plan LGTBI.
Clasificación y Promoción Profesional	4	Implementar un sistema de evaluación de promociones y categorías profesionales basados estrictamente en méritos, desempeño y competencias profesionales.	En el primer año de vigencia del Plan LGTBI y de manera anual.
Formación, sensibilización y lenguaje	5	Elaborar e introducir en el plan de formación anual documentado, módulos específicos sobre diversidad e inclusión, con enfoque en los derechos y realidades de las personas LGTBI.	Anual (enero).
	6	Formación en sensibilización LGTBI para todo el personal.	Junio-agosto de 2025.
	7	Poner en conocimiento de la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI.	A la firma del Plan LGTBI.
	8	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.	Mayo de 2025, revisión anual.
	9	Fomentar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.	A la firma del Plan LGTBI.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	10	La empresa garantizará la protección contra comportamiento LGTBI fóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.	Mayo de 2025, revisión anual.
	11	Celebración de fechas importantes: Se reconoce y se participa en fechas como el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (17 de mayo) o el Día del Orgullo LGTBI (28 de junio) con actividades de sensibilización interna.	Anual.
Permisos y beneficios sociales	12	La organización garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y identidad de género, así como diferentes estructuras familiares; puedan disfrutar de cualquier permiso, derechos o beneficios sociales en igualdad de condiciones sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.	Anual.
Régimen disciplinario	13	La empresa aplicará el régimen de faltas contenido en este documento, hasta la publicación del nuevo Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, publicado y registrado mediante Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo.	A la firma del Plan LGTBI.

