

PLAN DE PROTECCIÓN LGTBI

30 años
GRUPOSURESTE





Anexo 3- COMUNICACIÓN DEL ANEXO AL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO SURESTE.

D./D^a. _____, con DNI/ NIE/n^o _____, perteneciente al sindicato _____, actuando como Presidente del Comité de Empresa de la Delegación de Madrid, comunico que he sido informado acerca del:

PLAN de PROTECCIÓN LGTBI

Asimismo, declaro que he sido informado de las Medidas de protección del Plan LGTBI, siendo conforme para que comuniquen a modo de anexo al vigente Plan de Igualdad en el REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Fdo. por:

D./D^a. _____, con DNI/ NIE/n^o _____



INDICE

1. Introducción	3
2. ¿Cómo afecta la “Ley Trans” a Grupo Sureste?	4
3. ¿En qué consiste el Protocolo LGTBI?	5
4. ¿Qué debe incluir el Plan LGTBI para empresas?	6
5. Anexos al Plan de Protección LGTBI incluye:	7
6. Compromisos del Plan Protección LGTBI incluye:	7
7. Medidas para el desarrollo del Plan Protección LGTBI	7



1. Introducción

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, **entró en vigor el 2 de marzo de 2023** e incluyó nuevas obligaciones para las empresas. Esta norma se aprobó con el objetivo de promover la igualdad de las personas LGTBI y tiene repercusiones en el ámbito laboral. En concreto, la Ley establece que **todas las empresas de más de 50 trabajadores deberán implantar un Plan LGTBI**.

Esta obligación viene recogida en el artículo 15 de la ley y **se acerca la fecha en que estas empresas deben tenerlo implantado, pues se estableció** un plazo de 12 meses para llevarlo a cabo que finaliza el próximo 2 de marzo de 2024.





2. ¿Cómo afecta la “Ley Trans” a Grupo Sureste?

Como anticipamos previamente, la Normativa tiene como objetivo principal el desarrollo y la garantía de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación que puedan enfrentar. En este sentido, el Plan de Protección LGTBI abarca las medidas de acción en claves para nuestro servicio de vigilancia privada.

Para Grupo Sureste, esta normativa impulsa la implementación de acciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades, incentivando la empleabilidad e integración de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Una de las medidas más significativas consiste en la obligatoriedad de desarrollar directrices específicas, las cuales están detalladas en el presente Plan de Protección LGTBI. Este plan ha sido diseñado y promovido por los distintos comités de empresa, destacando así nuestro compromiso con la equidad y la inclusión.





3. ¿En qué consiste el Protocolo LGTBI?

El Plan LGTBI es un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, este incluye un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Las medidas tienen por objeto evitar la discriminación de los trabajadores LGTBI y sus familias. Al igual que sucede con el Plan de Igualdad, el protocolo se ha pactado a través de la negociación colectiva y acordado con la representación de los trabajadores.

Para Grupo Sureste el Plan LGTBI es un documento vivo, y tiene en cuenta que todavía no se ha producido el desarrollo reglamentario.





4. ¿Qué debe incluir el Plan LGTBI para empresas?

1. Por volumen de trabajadores, Grupo Sureste, obviamente cuenta con más de cincuenta personas trabajadoras y dispone de conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluye un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. (...). El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. Grupo sureste recopila y difunde las buenas prácticas del Consejo de Participación de las personas LGTBI para fomentar la inclusión de colectivos LGTBI promoviendo y garantizando la igualdad y la no discriminación por razón de las causas contenidas en la Ley 4/2023.

Como ya tenemos implantado el Plan de Igualdad en los diferentes comités de empresa hemos preguntado por la aprobación de Plan de Protección LGTBI, y de manera expresa a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI y se ha considerado hacer un anexo al Plan de Igualdad, este anexo refuerza el rechazo de Grupo Sureste a conductas irrespetuosas contra dicho colectivo y pretende evitar situaciones de acoso al colectivo LGTBI.

El plan de protección LGTBI será revisado cuando se produzcan cambios en la Ley 4/2023 y/o su reglamento de aplicación.





5. Anexos al Plan de Protección LGTBI incluye:

- Un protocolo frente al acoso contra las personas LGTBI.
- Un procedimiento para denunciar casos de acoso motivados por la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género.

6. Compromisos del Plan Protección LGTBI incluye:

- El compromiso de formar a toda la plantilla en materia de diversidad sexual.
- La incorporación de elementos de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la empresa.
- Se ha implantado en la empresa un día dedicado a la diversidad que coincide con celebraciones de dicho colectivo.
- Se planifican acciones de información y sensibilización que fomentan y promuevan un entorno de respeto a la diversidad.

7. Medidas para el desarrollo del Plan Protección LGTBI incluye:

La implantación de medidas del Protocolo LGTBI se suma a las medidas de obligado cumplimiento, que ya se incluían en el plan de igualdad, registro retributivo y protocolo de acoso laboral.

Las medidas tienen por objeto evitar la discriminación de los trabajadores LGTBI y sus familias. Al igual que sucede con el Plan de Igualdad, el protocolo se ha pactado a través de la negociación colectiva y acordado con la representación de los trabajadores.



1. Encuesta de Ambiente Laboral

- Realizar una encuesta para evaluar la aceptación de personas LGTBI en el entorno laboral.
- Analizar posibles efectos psicosociales de la disociación vida personal-laboral.
- Objetivo general: Crear un entorno laboral seguro y acogedor.

2. Espacios Laborales Inclusivos

- Establecer espacios donde las personas LGTBI puedan expresarse libremente sobre su identidad.
- Fomentar un ambiente de felicidad y comodidad para todos los empleados.
- Medida de clima laboral sin costos adicionales.

3. Permisos de Matrimonio

- Permitir solicitudes de permisos especiales para bodas de personas LGTBI.
- Garantizar un ambiente libre de vergüenza al solicitar estos permisos.

4. Efecto Disuasorio con la Publicación del Protocolo LGTBI

- Explicar cómo la publicación del protocolo busca disuadir comportamientos discriminatorios.
- Fomentar la inclusión y el respeto como valores fundamentales.

5. Formación de Mandos Intermedios

- Capacitar a los mandos intermedios sobre las medidas del Plan de Protección LGTBI.
- Promover un liderazgo inclusivo y consciente.



6. Formación Psicosocial para Vigilantes

- Ofertar cursos anuales para formar a los vigilantes en la identificación y manejo de conflictos.
- Reconocer su papel como testigos de delitos de odio y garantizar su formación adecuada.

7. Formación Jurídica al Departamento Jurídico

- Capacitar al departamento jurídico en las leyes aplicables, incluyendo la Ley 4/2023 y otras normativas pertinentes.

8. Seminario de Igualdad en el Sector de Seguridad Privada

- Abordar la homofobia y concienciar sobre el discurso de odio.
- Alertar sobre la responsabilidad en los discursos sociales y políticos.

9. Comunicado Antidiscriminación a Vigilantes

- Informar que la discriminación por orientación o identidad sexual no será tolerada.
- Priorizar y garantizar los derechos de los vigilantes.

10. Seminario de Buena Actitud ante colectivos vulnerables

- Promover la importancia de una actitud positiva.
- Concientizar sobre la única discapacidad: una mala actitud.

11. Adhesión al Convenio CEDAW de la ONU

- Compromiso con la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.



12. Revisión del Código Ético

- Integrar medidas de protección contra discriminación según la Ley 4/2023.

Grupo Sureste para cada una de estas medidas ha desarrollado definir indicadores clave que te permitan evaluar el progreso y el éxito, define los plazos para facilitar la gestión, determina los recursos necesarios, esto incluye recursos financieros, humanos, tecnológicos, etc., establece responsabilidades y desarrollar un plan de acción. Una vez que recopilamos los datos para medir el rendimiento de cada acción y finalmente comunica y celebra los logros a todas las partes interesadas.



Sede Central
C/José Colucho Moñino 17
30500. Murcia
www.gruposureste.es