

# PLAN LGTBI+

Bilbao, marzo 2024



# Guedan



# Índice

<b>1</b>	<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Determinación de las partes</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Ámbito personal, territorial y temporal</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Diagnóstico de situación</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Objetivos del plan y acciones</b>	
	<b>Objetivo general</b>	<b>10</b>
	<b>Propuestas de actuación</b>	
<b>6</b>	<b>Medios y recursos a disposición del plan</b>	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Seguimiento del plan</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>ANEXO 1. Pautas para selección de personal en igualdad de oportunidades</b>	<b>19</b>



# 1

## Introducción

El presente documento se confecciona a fin de dar cumplimiento a las obligaciones recogidas en la Ley 4/2023 (Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.) como complemento enriquecedor del Plan de Igualdad de la Empresa, dotando de tratamiento específico al colectivo.

La ley Trans incluye los siguientes conceptos:

- a. DISCRIMINACIÓN DIRECTA: “personas con trato menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales”
- b. 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.
- c. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL: se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las prevista en la ley TRANS y /o en la ley 15/2022 (integral para la igualdad de trato y la no discriminación).
- d. ACOSO DISCRIMINATORIO: conductas por razón de las causas contempladas en la ley TRANS con objeto o consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona o grupo y de crear un ambiente que les sea hostil.
- e. Discriminación por asociación y por error:
  - i. Por asociación: la que sufre quien se relaciona con la o las personas objeto de

discriminación.

ii. Por error: la que se funda en una apreciación incorrecta.

f. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA: diferencias de trato orientadas a prevenir eliminar y compensar la discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.

g. 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.

h. ORIENTACIÓN SEXUAL: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. Puede ser:

i. Heterosexualidad: atracción por personas de distinto sexo al propio

ii. Homosexualidad: atracción por personas del mismo sexo:

1. Gai: si son hombres

2. Lesbiana: si son mujeres

iii. Bisexualidad: atracción emocional, romántica o sexualmente hacia personas de más de un género.

i. 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.

j. EXPRESIÓN DE GÉNERO: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k. PERSONA TRANS: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l. FAMILIA LGTBI en la que sus integrantes son personas LGTBI con descendientes menores de edad bajo guardia, tutela o patria potestad estable o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m. 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.

n. 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.

o. 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.

p. 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.

q. INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR: es discriminatoria. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria

# 2

## Determinación de las partes

El texto ha sido desarrollado en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (en adelante CSPI) integrada por:

- Por parte de la RL:
  - Carlota Vecino Ogueta
  - Juan Carlos Franco Viejo
- Por parte de la empresa:
  - Haizea Gomez López
  - Susana Echebarria Prieto

# 3

## Ámbito personal, territorial y temporal

El presente PLAN LGTBI+ es de aplicación a todas las personas integrantes de la organización allí donde ésta desarrolle su actividad empresarial.

Así mismo y en virtud de las normas que regulan la actividad de las ETTs, las medidas que se contengan en este plan serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

El plan se elabora para la duración establecida por la normativa de aplicación, sin perjuicio de las revisiones que se realicen por concurrencia de cualquiera de las circunstancias establecidas por la legislación correspondiente.

# 4

## Diagnóstico de situación

Guedan Servicios Deportivos S.A., cuenta en la actualidad con un PLAN DE IGUALDAD adaptado a los requisitos de la normativa en vigor y registrado en el Gobierno Vasco en enero 2021 junto con el PROTOCOLO DE ACOSO, acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, ambos documentos a disposición permanente del personal.

Cuenta así mismo con una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (CSPI) que se reúne regularmente para tratar los asuntos del área y una DECLARACION DE PRINCIPIOS Y CODIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRACTICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, acordada en la mencionada comisión y difundida entre la plantilla.

Dispone igualmente de un CANAL DE DENUNCIAS INTERNO conforme a la Ley 2/2023, de lucha contra la corrupción.

### OBJETIVOS DEL PLAN Y ACCIONES

#### Objetivo general

Visibilizar el colectivo LGTBI+, sus riesgos y necesidades y mantener la vigilancia para detectar y corregir cualquier posible situación de discriminación directa o indirecta por razón de género, de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales que pudiera llegar a darse en el futuro.

#### Propuestas de actuación

##### 1. SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN CON EL COLECTIVO LGTBI+

#### Objetivo específico:

Incrementar la sensibilidad de la plantilla con la realidad de las personas del colectivo.

# 5

## Objetivos del plan y acciones

### Objetivo general

Visibilizar el colectivo LGTBI+, sus riesgos y necesidades y mantener la vigilancia para detectar y corregir cualquier posible situación de discriminación directa o indirecta por razón de género, de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales que pudiera llegar a darse en el futuro.

### Propuestas de actuación

#### 1. SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN CON EL COLECTIVO LGTBI+

Objetivo específico: Incrementar la sensibilidad de la plantilla con la realidad de las personas del colectivo.

Acciones y cronología:

- 1.1. Publicitar la promulgación de la ley y su contenido fundamental- en el primer mes de vigencia del Plan.
- 1.2. Realizar una campaña de familiarización con la terminología inclusiva y respetuosa con el colectivo- año 2024
- 1.3. Difundir la existencia del Plan LGTBI+- en el primer mes de vigencia del plan y anualmente
- 1.4. Difundir información relativa al colectivo- sistemáticamente cuando se produzca y al menos una vez al año desde 2025.

#### 2. ACCESO AL EMPLEO

Objetivo específico: Asegurar la no discriminación en el acceso al empleo de las personas del colectivo LGTBI+.

Acciones y cronología:

- 2.1 Utilización de imágenes y lenguaje no discriminatorio hacia el colectivo en las convocatorias de empleo- sistemáticamente
- 2.2 Presentar los requisitos de accesos de forma objetiva, evitando imágenes estereotipadas- sistemáticamente.
- 2.3 La descripción del puesto se hará detallando exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias personales como por ejemplo el estado civil, la situación familiar o la expresión de género- sistemáticamente
- 2.4 Las entrevistas de trabajo se harán acorde con los procedimientos de la empresa en materia de selección, siempre respetando el principio de igualdad y realizando preguntas relacionadas, exclusivamente, con el puesto de trabajo. No se realizarán preguntas de carácter personal - sistemáticamente.

### 3. SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo: Interiorizar unas pautas de selección respetuosas con la igualdad y la no discriminación del colectivo LGTBI+ a seguir por el personal que intervenga en los procesos de selección.

A tener en cuenta que el convenio de Locales y Campos Deportivos de Bizkaia en su art 17 establece el sistema para cobertura de vacantes.

Acciones:

- 3.1 Transmisión de instrucciones que sirvan de orientación para todas aquellas personas que en algún momento deban acometer la tarea de selección de personal (Ver anexo 1: Pautas para selección de personal en igualdad de oportunidades)- primer trimestre de cada año.
- 3.2 Se comunicará a las empresas de selección y resto de organizaciones colaboradoras externas para la contratación, los principios de igualdad en esta materia imperantes en la empresa para su cumplimiento- al inicio de la relación profesional.

### 4. ENTREVISTAS Y EVALUACION DE LAS CANDIDATURAS

Objetivo: Diseñar la fase de entrevistas de manera que se valore de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que opten al puesto evitando posibles sesgos discriminatorios en relación con el colectivo LGTBI+.

Acciones:

- 4.1 La persona encargada, preparará con anterioridad la entrevista para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información. - sistemáticamente

4.2 Realizar una valoración de las capacidades de la persona candidata atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto. - sistemáticamente

4.3 No se realizarán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar o con la orientación o identidad sexual o de género. - sistemáticamente

4.4 En la toma de la decisión final, se escogerá a la persona disponible más capacitada para ocupar el puesto – sistemáticamente

## 5. PROCESO DE ACOGIDA

Objetivo: En los procesos de acogida de nuevas personas, se transmitirá información relacionada con igualdad de oportunidades, incluyendo información sobre la política de empresa en este ámbito, el plan LGTBI+ responsable del área y el protocolo de acoso.

Acciones:

5.1 Incluir en las circulares de bienvenida que se le entrega al personal de nueva incorporación en la empresa, información sobre la política de la organización en esta área y añadir en las mismas la manera de acceder al plan LGTBI+ y protocolo de acoso.- dos primeros meses desde la implantación del plan.

5.2 Para incorporaciones a puestos de responsabilidad jerárquica, la persona responsable del área de igualdad (o a quién le corresponda realizar la acogida en caso de personas con responsabilidades) se encargará de transmitir estos mensajes, insistiendo en la necesidad de que la persona incorporada conozca el contenido del Plan LGTBI+ de la empresa y desarrolle su puesto de acuerdo con la política de Guedan en esta materia.- sistemáticamente

## 6. PROMOCIÓN

Objetivo: No generar desigualdades en los procesos de promoción interna, evitando elementos que generen cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirecta con respecto del colectivo LGTBI+.

Acciones:

6.1 Elegir a las y los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de las y los candidatos. - sistemáticamente

6.2 Valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo- sistemáticamente

6.3 Utilizar siempre un lenguaje e imágenes no sexistas y respetuosa con el colectivo LGTBI+ en la publicitación de los puestos de promoción y vacantes existentes a través de los medios de comunicación de la empresa. – sistemáticamente

6.4 Garantizar el conocimiento de estas medidas entre el personal encargado del proceso de promoción- difusión en los primeros 3 meses de vigencia del plan.

## 7. FORMACIÓN / INFORMACIÓN

Objetivo: Incrementar la sensibilidad en la organización hacia el colectivo LGTBI+, visibilizando su realidad y conociendo sus derechos, riesgos y necesidades.

Acciones:

- 7.1 Formar e informar a las personas responsables de los procesos clave de la empresa (integrantes de CSPI, CSSL y mandos) del contenido fundamental de la Ley 4/2023 y sus normas de desarrollo, así como del contenido de este plan-en 2024.
- 7.2 Difundir información sobre acciones formativas y noticias relativas al colectivo LGTBI+.- sistemáticamente
- 7.3 Cuando la formación se imparta por otras empresas, exigir el cumplimiento de las políticas de igualdad aplicadas por la empresa y contenidas en el Plan de Igualdad y en el Plan LGTBI+- al inicio de la relación profesional.

## 8. CONCILIACIÓN

Objetivo: Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades para las personas integrantes del colectivo LGTBI+, a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención de la vida personal, familiar y social junto al desarrollo profesional.

Sistematizar la comunicación de las medidas de conciliación disponibles en la empresa para el personal.

Mejorar la flexibilidad de horarios del personal en base a las solicitudes de los mismos.

Acciones:

- 8.1 Utilizar un lenguaje y terminología respetuosa con el colectivo LGTBI+ en la denominación de los permisos- sistemáticamente.
- 8.2 Garantizar el acceso a las medidas de conciliación, por parte de las personas integrantes del colectivo LGTBI+ en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla- sistemáticamente.
- 8.3 Identificar las necesidades específicas de las y los trabajadores/as del colectivo LGTBI+ en materia de conciliación- sistemáticamente a través de solicitudes y buzón de igualdad

## 9. COMUNICACIÓN INTERNA

Objetivo: Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan LGTBI+, así como del marco normativo vigente en relación con el colectivo, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Acciones:

- 9.1 Garantizar el uso por parte de la estructura de la empresa (administración y mandos) del pronombre personal de elección de cada persona- siempre que así se solicite.
- 9.2 Revisión y adecuación de la terminología e imágenes en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos de la empresa que pudieran utilizar parámetros no respetuosos con el colectivo LGTBI+- sistemáticamente
- 9.3 Impartición de instrucciones a mandos y administración al respecto del uso de lenguaje e imágenes respetuosas con el colectivo LGTBI+- anualmente
- 9.4 Publicitar la promulgación de la ley y su contenido fundamental- en el primer mes de vigencia del Plan.
- 9.5 Realizar una campaña de familiarización con la terminología inclusiva y respetuosa con el colectivo- año 2024
- 9.6 Difundir la existencia del Plan LGTBI+- en el primer mes de vigencia del plan y anualmente
- 9.7 Difundir información relativa al colectivo- sistemáticamente cuando se produzca y al menos una vez al año desde 2025.

## 10. RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo: La persona responsable de igualdad dentro de la empresa, velará por el cumplimiento del presente plan y llevará a cabo un seguimiento del mismo.

Acciones:

- 10.1 Publicitar el nombre de la persona Responsable en materia de igualdad- sistemáticamente
- 10.2 Revisar el cumplimiento de las actuaciones propuestas en el presente plan de Igualdad.— según apartado SEGUIMIENTO DEL PLAN.
- 10.3 Supervisar que las comunicaciones y mensajes utilizados, tanto a nivel interno como externo, empleen un lenguaje inclusivo y respetuoso con el colectivo LGTBI+. – sistemáticamente.
- 10.4 Supervisar que en los documentos de acogida e incorporación de trabajadoras y trabajadores se incluyen contenidos específicamente referidos a la igualdad de oportunidades y beligerancia de la dirección frente a comportamientos discriminatorios con el colectivo

LGTBI+. – sistemáticamente.

10.5 Favorecer que desde la dirección de la organización se resalten y apoyen mensajes que refuercen las políticas de igualdad y respeto para el colectivo LGTBI+ — sistemáticamente.

10.6 Instar las indagaciones oportunas con el fin de esclarecer, y en su caso sancionar, cualquier caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en su organización. — cuando se produzca.

10.7 Favorecer la formación y sensibilización del personal de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación del colectivo LGTBI+ — según compromisos del plan.

10.8 Favorecer el establecimiento de canales de comunicación abiertos y en su caso, confidenciales, que permitan detectar situaciones o comportamientos reprobables en relación con el colectivo. — según compromisos del plan.

10.9 Recibir y atender adecuadamente todas aquellas consultas y sugerencias en materia de igualdad de oportunidades que puedan hacer las personas de la organización- cuando se produzca.

## 11. COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivo: Recopilar información sobre el grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan LGTBI+.

Seguimiento sobre la aplicación de las medidas contempladas en el presente plan, promoviendo el principio de igualdad y no discriminación del colectivo.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.

Acciones:

11.1 Reuniones periódicas para un adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan – según apartado SEGUIMIENTO DEL PLAN.

11.2 Facilitar a la CSP los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución.- según apartado SEGUIMIENTO DEL PLAN.

## 12. SALUD LABORAL

Objetivo: Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de las personas LGTBI+.

#### Acciones:

12.1 Revisión y adaptación del PROTOCOLO DE ACOSO de la empresa para incluir de forma expresa el acoso por razón de orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales -primeros 3 meses de vigencia del plan.

12.2 Revisión y adaptación de la DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS de la organización, para evidenciar el compromiso de la empresa y de la representación legal de trabajadores/as en materia de prevención y eliminación de cualquier tipo de acoso y discriminación respecto de las personas LGTBI+ -primer mes de vigencia del plan.

12.3 Realizar campañas de información sobre el protocolo de acoso de Guedan, la Declaración de Principios, la existencia del buzón de igualdad y el Canal de Denuncias Interno – anualmente.

12.4 Promover un entorno de respeto en el trabajo, inculcando a todo el personal, los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad – sistemáticamente.

# 6

## Medios y recursos del plan

La empresa aportará los medios y recursos necesarios para la planificación, implantación, control y seguimiento del presente plan, lo que incluye las horas de trabajo necesarias por parte del personal designado por la empresa y el equipo de apoyo que precisen, para programar, formar, elaborar protocolos, controlar los indicadores, realizar reuniones, elaborar informes, crear y ejecutar campañas de difusión y sensibilización, y cubrir los costes de los cursos de formación y del resto de las medidas a aplicar.

# 7

# Seguimiento del plan

Las funciones de la COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN (en adelante CSP) serán asumidas por la CSPI, tratándose en las reuniones de esta las cuestiones relativas a este Plan y aplicando por tanto el mismo reglamento.

La función de Secretariado y Presidencia de la CSP será llevada a cabo por las mismas personas que ostenten esos cargos en la CSPI. Corresponderá a esta figura realizar la convocatoria de las reuniones y la elaboración y reparto de las actas.

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO-EVALUACION Y CONTROL:

Sistemática de control de medidas e indicadores:

- Control semestral de cumplimiento de medidas y de indicadores para observar cumplimiento.
- Reunión semestral de seguimiento de la CSP para transmisión de información y conclusiones de las medidas de control.

Revisión:

- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos planteados.



# Anexos

## Anexo 1. Pautas para selección de personas en igualdad de oportunidades y con respeto al colectivo LGTBI+

### ANTECEDENTES

Aunque no existe constancia en la empresa de que la pertenencia al colectivo LGTBI+ influya en ningún sentido en la consecución de los puestos, se considera conveniente fijar una serie de prácticas que eviten que se den situaciones de discriminación, incluso aquellas que se producen de forma inconsciente y sin intención evidente de ser discriminatorias.

- Publicación para la captación:

En la redacción de los anuncios de captación se utilizará un lenguaje inclusivo Esta indicación es aplicable también a las imágenes que pudieran aparecer en el anuncio.

Además de esto, se detallarán exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias personales. El objetivo es retratar el perfil profesional necesario para ocupar el puesto evitando toda alusión al perfil personal.

Lo que se pretende es presentar la información de los requisitos de forma objetiva y evitando imágenes estereotipadas que pueden suponer un modo de discriminación indirecto para el colectivo LGTBI+.

- Filtrado de currículums:

A la hora de valorar las candidaturas recibidas, éstas deberán clasificarse de acuerdo con los requisitos objetivos establecidos en cuanto a titulación, experiencia, etc. sin atender a otras cuestiones.

- Evaluación de candidaturas:

En el diseño de la fase de entrevistas y pruebas se tendrá en cuenta que éstas sean capaces de valorar de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que optan al puesto, evitando posibles sesgos.

De realizar entrevista previa, es recomendable que la persona que va a llevarla a cabo la prepare con anterioridad, para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información. Tal y como se menciona en las fases anteriores del proceso, se trata de realizar una valoración de las capacidades de la persona atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto. En este sentido no se realizarán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar incluida la orientación e identidad sexual.

- Toma de decisiones:

A la hora de tomar la decisión final se escogerá a la persona más capacitada para ocupar el puesto, con independencia de su pertenencia o no al colectivo LGTBI+.