



# I Plan LGTBI+ 2024 SOEMCA



**amica**

Lavandería  
y Confección

*[Handwritten signatures in blue ink, including names like 'F. J. ...', 'A. ...', 'M. ...', 'L. ...', 'J. ...', 'M. ...']*

## INDICE

1. PRESENTACIÓN DEL I PLAN LGTBI+ DE SOEMCA
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN LGTBI+
3. MARCO NORMATIVO
4. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN LGTBI+
5. DIAGNÓSTICO LGTBI+:
  - 5.1 Estructura de la plantilla
  - 5.2 Proceso de selección profesional
  - 5.3 Formación
  - 5.4 Prevención de acoso contra las personas LGTBI+
  - 5.5 Protección frente a la violencia contra las personas LGTBI+.
  - 5.6 Cultura corporativa, comunicación, sensibilización.
6. OBJETIVOS DEL PLAN
7. MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN:
  - 7.1 Formación y sensibilización
  - 7.2 Protocolo anti-acoso y discriminación
  - 7.3 Lenguaje inclusivo
  - 7.4 Inclusión en beneficios y políticas
  - 7.5 Indicadores de seguimiento y evaluación
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES, PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN



## 1. PRESENTACIÓN DEL I PLAN LGTBI+

Soemca Empleo S.L.U. constituida en 1990, siempre ha mostrado un especial cuidado e interés por garantizar la igualdad de oportunidades entre las personas integradas en su plantilla, desarrollando continuamente medidas en materia de igualdad de género, en áreas tan importantes como la contratación, conciliación, sensibilización y comunicación entre otras.

SOEMCA Empleo S.L.U. siempre ha presentado una especial atención por la diversidad humana, implicándose por garantizar la igualdad y respeto entre todos sus integrantes como a la sociedad.

**Con 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+ que supone para la empresa de más de 50 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan LGTBI+.**

Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI+ y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI+, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos. Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI+. Ello pasa por crear referentes positivos, por entender la diversidad como un valor, por asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto y por extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio. **La igualdad y no discriminación** es un **principio jurídico universal** proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un **derecho fundamental** en nuestro ordenamiento jurídico.

Se cuenta con representación legal de la plantilla en la negociación del diseño del I Plan LGTBI+, como lo establece la ley 4/2023 y convenio colectivo de aplicación



## La dirección de SOEMCA Empleo S.L.U. respalda el Plan LGTBI+

La representación legal de la entidad ha firmado la declaración responsable del apoyo a la elaboración del plan como el compromiso de su desarrollo. El objetivo del presente I Plan LGTBI+ es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI+) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en Soemca Empleo S.L.U se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Garantizando así los derechos de las personas LGTBI+.

Su ratificación como acuerdo por parte de la Dirección de la Entidad y la RLT promueven diferentes iniciativas para la educación, sensibilización e integración de la diversidad de género.

### 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL I PLAN LGTBI+

Este plan se incluirá en el plan de igualdad y se firma por la comisión de igualdad:

*En representación de la empresa por:*

- **José Luis Murillo Bolado**, Director Técnico de Soemca Empleo SL.
- **Carmen Fonfría Calvo** Responsable de Políticas de Personal
- **Isabel Lamsfus Prieto**, Técnica de gestión laboral

*En representación de la plantilla por:*

- **Zaira Rodríguez Iturbe** representante del sindicato CCOO
- **Guadalupe de la Asunción González** representante del sindicato USO
- **Álvaro Gil Carral**, representante del sindicato USO

### 3. MARCO NORMATIVO

Este Plan LGTBI+ se basa en la Ley 4/2023, también conocida como Ley Trans. El objetivo de esta normativa es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI+), erradicando situaciones de discriminación Ley Orgánica 4/2023 igualdad de género y regulan el cumplimiento del plan.



#### 4. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN LGTBI+

Este Plan será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de SOEMCA Empleo S.L.U., en todo el territorio y en todos los centros de trabajo.

Asi mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la entidad, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBifóbico.

Su periodo de vigencia desde su fecha de aprobación que será el día de su firma y las siguientes acciones se incluirán en el próximo plan de igualdad a **4 años 2025-2029**.

Las acciones previstas en el presente Plan serán ejecutadas durante el tiempo de vigencia del mismo de acuerdo con el cronograma previsto, que podrá ser modificado cuando así lo requiera el desarrollo e implementación de las acciones contempladas en el Plan, u otras pudieran adoptarse, cuando así se establezca en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad.

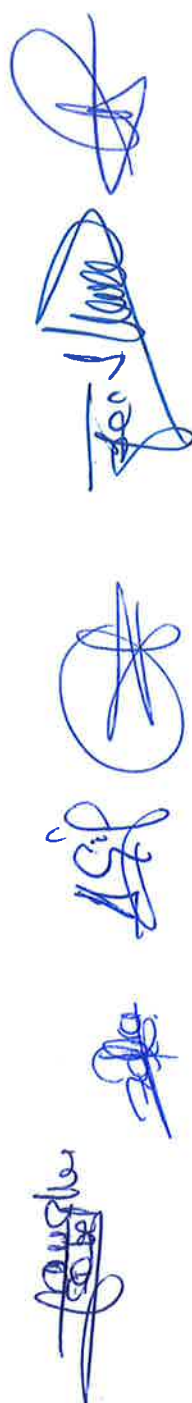
#### 5. DIAGNÓSTICO LGTBI+:

Los datos de 2023 se han recogido para el plan de igualdad de la entidad. Se analizarán en base a la diversidad y la inclusión LGTBI+. La entidad no tiene recogida información respecto la "orientación sexual" de las personas ya que no se las pregunta sobre aspectos personales.

En un futuro se deberá estudiar cómo poder recoger los datos sin vulnerar los derechos de las personas, para mostrar datos y estadísticas, en caso necesario.

##### 5.1 Estructura de la plantilla

La estructura de SOEMCA Empleo S.L.U. viene determinada en el Plan de igualdad.



## 5.2 Proceso de selección/Clasificación Profesional/Promoción profesional

Viene recogido en el Plan de Igualdad.

En los procesos de selección se realiza entrevista personal elaborada por el proceso de Políticas de Personal, donde no se pregunta por aspectos personales: estado civil, cargas familiares o género ni orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Por lo tanto, no disponemos de datos concretos respecto de las personas LBTGI+ en la bolsa de empleo, ni en las candidaturas a los puestos, ni entre las personas seleccionadas y no seleccionadas.

## 5.3 Formación

En la formación se pide a la entidad formativa o persona que los imparte el curso que tengan en cuenta en su lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan la diversidad de género.

Desde 2021 ya se incluyeron cursos de formación y sensibilización de sobre Diversidad sexual, LGTBI+.

*[Handwritten signatures and notes in blue ink, including the name 'Marta' and 'Así soy, así me gusto']*

AÑO	2016	2017	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Acoso Sexual y por razón de sexo. Reflexión sobre la prevención del acoso						30		30
Acoso Sexual, acoso laboral, violencia de género, acoso o violencia contra las personas LGTBI+							3	3
Buenas Prácticas en Gestión de la Diversidad Sexual en el ámbito Empresarial					1			1
Buenas Prácticas para actuar frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo en las Empresas					1			1
Conociendo la Diversidad sexual, para mejorar como Apoyo Igualdad de trato y Oportunidades de las personas LGTBI+							2	2
Imagen corporal "Así soy, así me gusto"					38			38
XVIII Aula autonomía personal "Sexualidades y discapacidades"	1							1
Diversidad y Género, herramientas de gestión de personas y salud laboral							1	1
Identidades sexuales en la infancia y la adolescencia: Diversas perspectivas							1	1
XVIII Aula autonomía personal "Sexualidades y discapacidades"	1							1
	2	0	0	0	40	30	10	82

#### 5.4 Prevención de acoso contra las personas LGTBI+

La entidad como primera medida preventiva se compromete con la prevención del acoso contra las personas LGTBI+.

La entidad formará a la dirección, la RLT y a la plantilla respecto la diversidad LGTBI+.

La entidad dará información, divulgación y sensibilización.

La entidad supervisará que no haya casos de acoso a personas LGTBI+.

#### 5.5 Protección frente a la violencia contra las personas LGTBI+

SOEMCA Empleo S.L.U. cuenta con un protocolo para prevenir y abordar cualquier tipo de acoso. La propuesta es incluir expresamente en el protocolo la prevención del acoso a las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI+)

No ha sido necesario activar los protocolos de acoso y no se tiene constancia de la existencia de casos de acoso a personas LGTBI+.

Nos avenimos a las leyes.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

La Ley 4/2023 es relevante para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ en España.

#### 5.6 Cultura corporativa, comunicación y sensibilización.

SOEMCA Empleo S.L.U. cree en la diversidad humana, implicando a la sociedad en el cambio por una igualdad social. Siendo su visión ser referencia de innovación social, por hacer una sociedad más justa con igual de oportunidades, apoyándonos unos en otros para ser mejores. Incluirá en sus políticas de personal la no discriminación por orientación sexual, identidad de género y la expresión de género.



A través de su web, del portal de personal, de los espacios de igualdad, de las listas de distribución de correo electrónico, de las televisiones de los grandes centros y del boletín realizara la comunicación, sensibilización y difusión de diferentes acciones a desarrollar en este plan.

## 6. OBJETIVOS DEL PLANLGTBI+

El objetivo principal promover la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas LGTBI+.

## 7. MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN:

Incluir en las políticas de personal la de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+

### 7.1 Formación y sensibilización

**Objetivo:** capacitar a profesionales en temas LGTBI+.

**Acciones:** Organizar dos charlas al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género, adaptadas para sensibilizar al personal sobre las realidades y desafíos que enfrentan las personas LGTBI+. De 2 horas de duración.

**Indicador:** Número de personas formadas

### 7.2 Protocolo anti-acoso y discriminación

**Objetivo:** Evitar que las personas LGTBI+ de la entidad sufran discriminación. Entidad libre de Homofobia, Transfobia y Bifobia.

**Acciones:** Incluir en el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso a personas LGTBI+

Que incluya el procedimiento claro para denunciar y gestionar casos deLGTBI+fobia. Establecer medidas para prevenir la discriminación por orientación sexual o identidad de género y garantizar el acceso igualitario a servicios y recursos.

Consideramos que es más integrador que los diferentes protocolos estén unificados y atiendan a las diferentes formas de acoso ya que facilita la intervención en caso de detectar situaciones de discriminación bien por orientación sexual, identidad de género o expresión de género o acoso sexual y por razón de sexo o laboral o por razón de raza, religión, etc .

**Indicadores:**



- protocolo actualizado,
- medios de divulgación del mismo,
- personas informadas,
- casos de acoso por motivo de LGTBI+fobia

### 7.3 Lenguaje inclusivo

El **lenguaje inclusivo** es una forma de expresión que busca evitar las definiciones de género o sexo, abarcando a mujeres, varones, personas transgénero e individuos no binarios por igual.

**Objetivo:** Fomentar el uso de un lenguaje respetuoso y no discriminatorio.

**Acciones:** Elaboración de un guía de conceptos LBTBI+.

**Fecha:** esta medida se ve para ser incluida a partir del próximo año en el siguiente plan de igualdad-LGTBI+.

### 7.4 Sensibilización y Divulgación

**Objetivo:** concienciar sobre la discriminación y abusos que todavía sufren en nuestra sociedad.

**Acciones:** Promoción de eventos, campañas y participación en espacios públicos El 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia.

**Fecha:** esta medida se ve para ser incluida a partir del próximo año en el siguiente plan de igualdad-LGTBI+.

### 7.5 Indicadores de seguimiento y evaluación

**Objetivo:** Evaluar el impacto y la efectividad del plan.

**Acciones:** Encuesta sobre la percepción de la plantilla sobre igualdad que incluya preguntas sobre el tratamiento a las personas LGTBI+ en el trabajo.

## 8. CALENDARIO DE ACTUACIONES, PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Cuando se produzcan, entre la programación y la ejecución de las acciones, desviaciones sustanciales que puedan afectar al logro de los objetivos previstos se formulará petición por escrito, a la Comisión para autorizar los cambios propuestos.

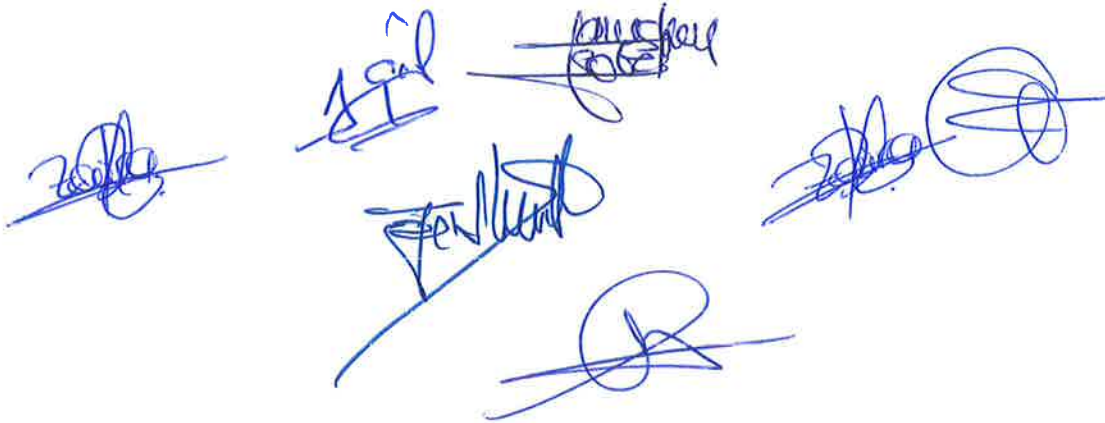
La Comisión de Seguimiento preparará un informe anual de consecución de objetivos y de ejecución de medidas del Plan LGTBI+ de SOEMCA EMPLEO, en el primer trimestre de cada año natural

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final del Plan, basado en los informes anuales.

Cada año se llevará seguimiento de las situaciones de acoso que pudieran denunciarse.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Torrelavega, a 05 de julio de 2024

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or full names written in a cursive or shorthand style.