

PLAN DE IGUALDAD
REAL Y EFECTIVA DE
LAS PERSONAS LGTBI



ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. RÉGIMEN JURÍDICO	1
3. DEFINICIONES.....	1
4. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL PLAN.....	3
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.....	4
7. ENTRADA EN VIGOR.....	4

1. INTRODUCCIÓN

AMBLING INGENIERIA Y SERVICIOS, S.L., mantiene un fuerte compromiso por crear entornos de trabajo donde impere la confianza y el respeto a la dignidad de las personas, el fomento de la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social de todas las personas que la integran.

El presente Plan de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI se configura como la principal herramienta de actuación para promover el respeto a la diversidad sexual y de género, erradicar la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, y generar acciones para promover la autonomía de las personas LGTBI en la empresa.

2. RÉGIMEN JURÍDICO

El presente **Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI** es redactado para dar cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y para la garantía de sus derechos.

3. DEFINICIONES

Con el fin de una correcta comprensión del presente Plan, se proceder al desarrollo de las **definiciones contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero**:

- a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
- 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 discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o

interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- d) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- f) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- 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. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- 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:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, 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 toda inducción, orden

4. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo del **Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI** es desarrollar un conjunto de estrategias y acciones que posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la empresa, así como la superación de potenciales desigualdades y discriminaciones para el conjunto de la plantilla, de conformidad con los siguientes principios:

3

- La **empresa eliminará cualquier discriminación contra los empleados LGTBI** en el lugar de trabajo.
- La **empresa prestará apoyo al personal LGTBI** en el trabajo.
- La **empresa no discriminará a los clientes, proveedores y distribuidores LGTBI** y procurará que sus asociados comerciales tampoco lo hagan.
- La **empresa defenderá los derechos humanos de las personas LGTBI** en el lugar donde desarrollan su actividad.
- La **empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI** en los procesos de selección.
- Los **criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos se basarán en elementos objetivos** de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.
- La **empresa integrará planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI.**

Así, como objetivos del Plan se establecen:

- **Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y promociones internas.**
- **Formar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre la situación de las personas LGTB.**

- Consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad de la diversidad LGTBI.
- Disminuir la discriminación y las violencias hacia las personas LGBT.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan será de aplicación las personas que trabajan en **AMBLING INGENIERIA Y SERVICIOS, S.L.**, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También será de aplicación a los trabajadores y los trabajadores de las empresas subcontratadas por **AMBLING INGENIERIA Y SERVICIOS, S.L.**, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la organización pero que se relacionan con ella por razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

4

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

La empresa establece un **Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** con el fin de tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género es el órgano que se establece para la atención y la investigación de las denuncias, así como para la propuesta de adopción de medidas correspondientes.

7. ENTRADA EN VIGOR

El presente plan de igualdad entrará en vigor desde el día de su firma, y mantendrá su vigencia mientras no se considere necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. El presente plan será comunicado a las personas trabajadoras de la empresa.

En Plasencia, a 12 de mayo de 2026