MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI 2025 - 2029

SOLTRA GROUP

INDICE

1. Presentación. Pag. 2

2. Partes suscriptoras de las medidas Pag. 3

3. Ámbito personal, territorial y temporal Pag. 4

4. Objetivos Pag. 4

5. Medidas Pag. 5-16

6. Sistema de revisión Pag. 17

7. Seguimiento y evaluación Pag. 17

8. Calendario de actuaciones Pag. 17

9. Cronograma Pag. 18

1. Presentación.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SOLTRA , Solidaridad y Trabajo , la Virgen del Camino					
NIF	B-24420101					
Domicilio social	C/ Monseñor Ramón Zubieta, 9 24198 La Virgen del Camino					
Forma jurídica	Centro Especial de Empleo					
Año de constitución	2000					
Responsable de la Entidad						
Nombre	José Antonio Idoeta Madariaga					
Cargo	Director general					
Telf.	987.300731					
e-mail	j.idoeta@soltra.org					
Responsable de Diversidad						
Nombre	Arturo Pestaña de Cela					
Cargo	Técnico Unidades de Apoyo.					
Telf.	987.300731					
e-mail	a.pestana@soltra.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	C.E.E.					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Montajes, logística, lavandería, limpieza, jardinería y supermercado.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincial					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	205	Hombres	263	Total	468
Centros de trabajo	La Virgen del Camino, Onzonilla, Puente Villarente, León, Veguellina de Órbigo y Carrizo de la Ribera.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	11	Total	13

2. Partes suscriptoras de las medidas planificadas para igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Las partes suscriptoras del plan son; la dirección de la empresa, es quien ha impulsado el desarrollo de las medidas planificadas y la comisión de negociación formada por la parte empresarial y la parte de la representación legal de las personas trabajadoras acompañados por sus asesores/as. Dicha parte social de la comisión como ellos mismos hicieron constar en el acta de constitución actúan en representación de todo el comité de empresa.

La comisión negociadora se constituyó el día 2 de diciembre de 2024 con representación:

Por parte de la empresa:

1. Carlos Lorenzana Cascallana.
2. Gemma González Gómez.
3. José Ramón Martínez Arias.
4. Javier Mielgo García.
5. María Teresa Cela Maniega.

Suplentes: Alena López Iglesias, Camino Carbajo Ramón, Francisco Javier Diaz Salazar.

Por la parte social:

1. Basilio García Castro (UGT).
2. Miguel Salas García (UGT).
3. Ceferino Martínez Mañanes (UGT).
4. Laura Moratiel Rodríguez (CC. OO).
5. Sandra Fernández González (CC. OO).

Suplentes: Gustavo Alonso Rodríguez (UGT), Miguel Ángel de la Torre Rabanal (FSIE) y Fernando González Robles (CC.OO.).

3. Ámbito personal, territorial y temporal.

El presente conjunto de medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, es de aplicación a la totalidad del personal de SOLTRA, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos o se pudieran establecer, así como personas trabajadoras desplazadas, quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

El ámbito territorial es provincial (León) pues es donde se encuentran los centros de trabajo, los cuales son: La Virgen del camino, Onzonilla, Puente Villarente, León, Veguellina de Órbigo y Carrizo de la Ribera.

La fecha de entrada en vigor de dicho conjunto de medidas será el día 18 de febrero de 2025. Dicho conjunto de medidas tendrá una vigencia de cuatro años.

---

4. Objetivos.

- ✓ Promover en SOLTRA el principio de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

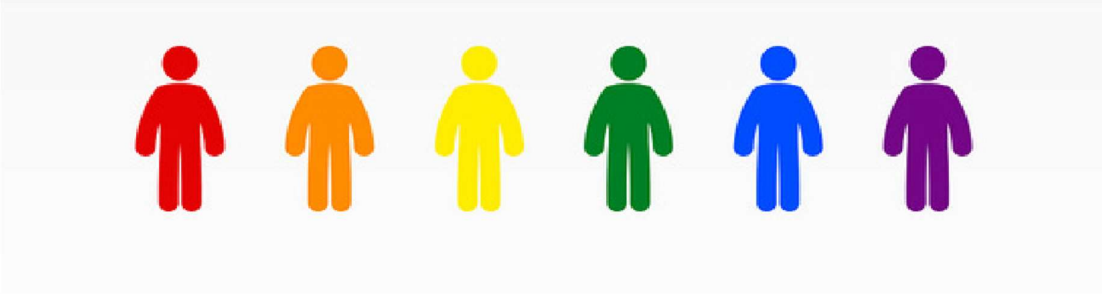
- ✓ Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar.

- ✓ Prevenir el acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género a través de la implantación y seguimiento de su protocolo de prevención y actuación frente al acoso a personas LGTBI.

5. Medidas para igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

- ***Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.***

Ficha de medida 1.1.	
Área de actuación	Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
Medida	Compromiso de la dirección con la igualdad de trato y no discriminación.
Objetivos que persigue	Conseguir la no discriminación hacia el colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.
Personas destinatarias	Colectivo LGTBI.
Cronograma de implantación	Abril 2025
Responsable	Dirección.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Existencia de documento de compromiso firmado por la dirección.



- ***Acceso al empleo.***

Ficha de medida 2.1	
Área de actuación	Acceso al empleo.
Medida	Fomentar uso y admisión de currículos ciegos.
Objetivos que persigue	Evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias para el puesto de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Fomentar uso y admisión de currículos ciegos.
Personas destinatarias	Futuras candidaturas de personas trabajadoras.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia.
Responsable	RR.HH.
Recursos asociados	Ofimática, material de oficina.
Indicadores de seguimiento	Número de currículos ciegos recibidos.

Ficha de medida 2.2	
Área de actuación	Acceso al empleo.
Medida	Utilizar ofertas de empleo respetuosas con la diversidad.
Objetivos que persigue	Evitar que las ofertas respondan a estereotipos y no ser discriminatorias.
Descripción detallada de la medida	La empresa fomentará en las ofertas laborales el uso de lenguaje respetuoso con la diversidad y usará imágenes no sexistas ni discriminatorias.
Personas destinatarias	Futuras candidaturas de personas trabajadoras.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia.
Responsable	RR.HH.
Recursos asociados	Ofimática y recursos de edición.
Indicadores de seguimiento	Número y adecuación a la norma de las ofertas laborales publicadas.

Ficha de medida 2.3	
Área de actuación	Acceso al empleo.
Medida	Colaborar con entidades del colectivo LGTBI.
Objetivos que persigue	Favorecer contrataciones del colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Contactar con entidades del colectivo LGTBI para fomentar su reclutamiento.
Personas destinatarias	Futuras personas trabajadoras.
Cronograma de implantación	Octubre, noviembre, diciembre 2025 y enero 2026.
Responsable	RR.HH.
Recursos asociados	UAAP.
Indicadores de seguimiento	Número de entidades contactadas. Número de contrataciones a través de este cauce.

Ficha de medida 2.4	
Área de actuación	Acceso al empleo.
Medida	Formación en materia LGTBI a responsables de selección.
Objetivos que persigue	Asegurar que la selección se realice garantizando la igualdad de trato y no discriminación.
Descripción detallada de la medida	Formar al menos veinte horas en materia LGTBI a responsables de la selección de personal.
Personas destinatarias	RR.HH.
Cronograma de implantación	Septiembre, octubre y noviembre 2025-2029.
Responsable	Dirección
Recursos asociados	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
Indicadores de seguimiento	Nº de horas de formación impartida. Nº de cursos de formación. Nº de personas formadas desagregadas por sexo y puesto de trabajo.

- ***Clasificación y promoción profesional.***

Ficha de medida 3.1	
Área de actuación	Clasificación y promoción profesional.
Medida	Velar en procesos de promoción por la intimidad de las personas trabajadoras y su orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.
Objetivos que persigue	Favorecer la no discriminación e igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	La empresa velará por la intimidad de las personas trabajadoras para garantizar la no discriminación en las promociones a razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.
Personas destinatarias	Colectivo LGTBI en la empresa.
Cronograma de implantación	Diciembre y enero 2025-2029.
Responsable	Responsables y equipo de valoración de promociones.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº de Sentencias por demandas interpuestas.

- ***Formación, sensibilización y lenguaje.***

Ficha de medida 4.1	
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje.
Medida	Fomentar el uso de lenguaje respetuoso con la diversidad.
Objetivos que persigue	Fomentar el uso del lenguaje nos discriminatorio hacia el colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Revisar comunicaciones internas y fomentar el uso del lenguaje respetuoso con la diversidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de SOLTRA y futuras incorporaciones.
Cronograma de implantación	
Responsable	Departamento de comunicación
Recursos asociados	Toda la vigencia.
Indicadores de seguimiento	Existencia de uso de lenguaje respetuoso con la diversidad en comunicaciones de la empresa.

Ficha de medida 4.2	
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje.
Medida	Formación en materia LGTBI a los responsables de sección.
Objetivos que persigue	Impartir formación en materia LGTBI a los encargados de sección.
Descripción detallada de la medida	Se trata de formar a los responsables de sección en materia LGTBI.
Personas destinatarias	Responsables de sección.
Cronograma de implantación	Septiembre, octubre y noviembre 2025-2029.
Responsable	Dirección.
Recursos asociados	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
Indicadores de seguimiento	Cantidad de formación realizada por las personas destinatarias.

Ficha de medida 4.3	
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje.
Medida	Brindar información accesible a la plantilla en materia LGTBI.
Objetivos que persigue	Fomentar conocimiento general de la plantilla sobre materia LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Se trata de dar difusión de lectura fácil en materia LGTBI a la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de SOLTRA.
Cronograma de implantación	Junio, julio y agosto 2025-2029.
Responsable	UAAP
Recursos asociados	Ofimática
Indicadores de seguimiento	Número de difusiones realizadas.

Ficha de medida 4.4	
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje.
Medida	Celebrar y/o dar difusión en materia LGTBI, celebrar día del orgullo, difusión de campañas…
Objetivos que persigue	Celebrar el 28 de junio día del orgullo LGBTI, el 31 de marzo día internacional visibilidad trans. Así como otras fechas relevantes.
Descripción detallada de la medida	Se trata de dar visibilidad sobre el colectivo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de SOLTRA.
Cronograma de implantación	Marzo y junio 2025-2029.
Responsable	Departamento de comunicación
Recursos asociados	Ofimática
Indicadores de seguimiento	Número de celebraciones y/o difusiones realizadas.

- ***Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.***

Ficha de medida 5.1	
Área de actuación	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
Medida	Elaborar un protocolo de actuación ante el acoso a personas LGTBI.
Objetivos que persigue	Dar protección frente al acoso al colectivo LGTBI en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Elaborar protocolo de actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de SOLTRA.
Cronograma de implantación	Febrero y marzo 2025.
Responsable	RR.HH. y UAAP
Recursos asociados	Ofimática
Indicadores de seguimiento	Existencia del protocolo.

Ficha de medida 5.2	
Área de actuación	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
Medida	Difusión del protocolo.
Objetivos que persigue	Fomentar que la plantilla tenga conocimiento sobre el protocolo.
Descripción detallada de la medida	Publicar en web, tablones. Dar información general a la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de SOLTRA.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia.
Responsable	RR. HH, Comité de empresa y UAAP
Recursos asociados	Ofimática
Indicadores de seguimiento	Evidencias de difusión del protocolo.

Ficha de medida 5.3	
Área de actuación	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
Medida	Privacidad en espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas… etc.) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.
Objetivos que persigue	Salvaguardar la intimidad de las personas trabajadoras que así lo deseen.
Descripción detallada de la medida	La empresa velará por la privacidad e intimidad en los espacios públicos de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de SOLTRA.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia.
Responsable	Dirección, responsables de sección y comité de empresa.
Recursos asociados	Ofimática
Indicadores de seguimiento	Existencia o no de denuncias/quejas sobre vulneración de intimidad.

Ficha de medida 5.4	
Área de actuación	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
Medida	Responsable de diversidad.
Objetivos que persigue	Designar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Responsable de diversidad con funciones; gestión de trámites en la empresa (cambio de tarjetas, correo electrónico…) o atender a trámites administrativos a causa del cambio registral de personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Colectivo LGTBI en la empresa.
Cronograma de implantación	Marzo 2025.
Responsable	Dirección
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Existencia de la persona responsable de diversidad.

- ***Permisos y beneficios sociales.***

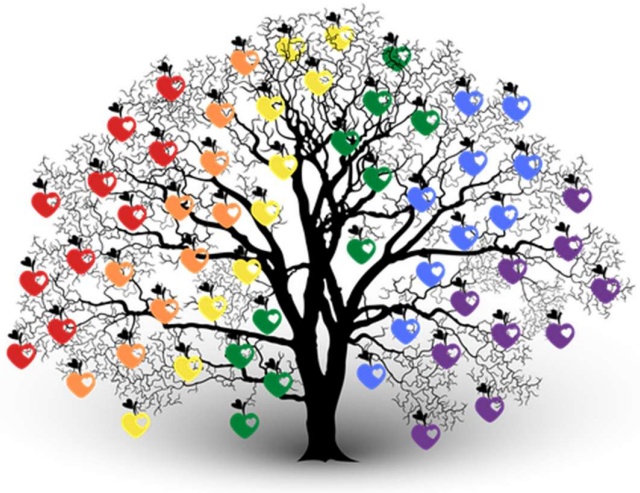
Ficha de medida 6.1	
Área de actuación	Permisos y beneficios sociales
Medida	Garantizar el cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo en materia de permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación.
Objetivos que persigue	Evitar discriminación hacia el colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Se trata de garantizar el cumplimiento del convenio colectivo atendiendo a las necesidades de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGBTI.
Personas destinatarias	Colectivo LGTBI en la empresa.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia.
Responsable	Dirección y RR. HH
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Existencia o no de denuncias y/o quejas por incumplimiento del convenio colectivo.

Ficha de medida 6.2	
Área de actuación	Permisos y beneficios sociales
Medida	Las personas trans serán tratadas según su nombre elegido e identidad de género.
Objetivos que persigue	Evitar discriminación a las personas trans.
Descripción detallada de la medida	La empresa velará por que las personas trans que así lo soliciten, se modifique el nombre, sexo y género en la documentación interna de la empresa.
Personas destinatarias	Colectivo de personas trans en la empresa.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia.
Responsable	Dirección y RR. HH
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Existencia de solicitudes y cambios realizados.

Ficha de medida 6.3	
Área de actuación	Permisos y beneficios sociales
Medida	Velar, si fuera necesario, por la adaptación de puesto y/o horario laboral de personas trans.
Objetivos que persigue	Evitar discriminación a las personas trans.
Descripción detallada de la medida	Se trata de velar por la posible necesidad de personas trans de una adaptación de puesto y/o horario de cuya valoración se encargaría el servicio de prevención de riesgos laborales.
Personas destinatarias	Colectivo de personas trans en la empresa.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia.
Responsable	RR. HH y Servicio de prevención de riesgos laborales.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Demandas de adaptaciones y valoraciones.

- ***Régimen disciplinario.***

Ficha de medida 7.1	
Área de actuación	Régimen disciplinario
Medida	Garantizar el cumplimiento del convenio colectivo en lo referente a infracciones y sanciones.
Objetivos que persigue	Evitar el acoso y/o actitudes discriminatorias hacia el colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Se trata de aplicar el régimen sancionador del convenio colectivo referente a comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Colectivo de personas LGTBI en la empresa.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia.
Responsable	Dirección y RR. HH
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Existencia o no de denuncias y/o quejas lgtbifóbicas.



6. Sistema de revisión.

Las medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI 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 sus objetivos.

Las medidas 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 sus objetivos.

7. Seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas se realizará de forma periódica una vez al año conforme al calendario de actuaciones establecido en el punto “8. Calendario de seguimiento y evaluación.” Dicha evaluación y seguimiento será realizada por la misma comisión de negociación y equipo de trabajo designado el día 2 de diciembre de 2024.

8. Calendario de seguimiento y evaluación.

Habrá una reunión de seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas en la sede SOLTRA cada año desde la entrada en vigor de las medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Primer año de vigencia

17 de febrero de 2026.

Segundo año de vigencia

17 de febrero de 2027

Tercer año de vigencia

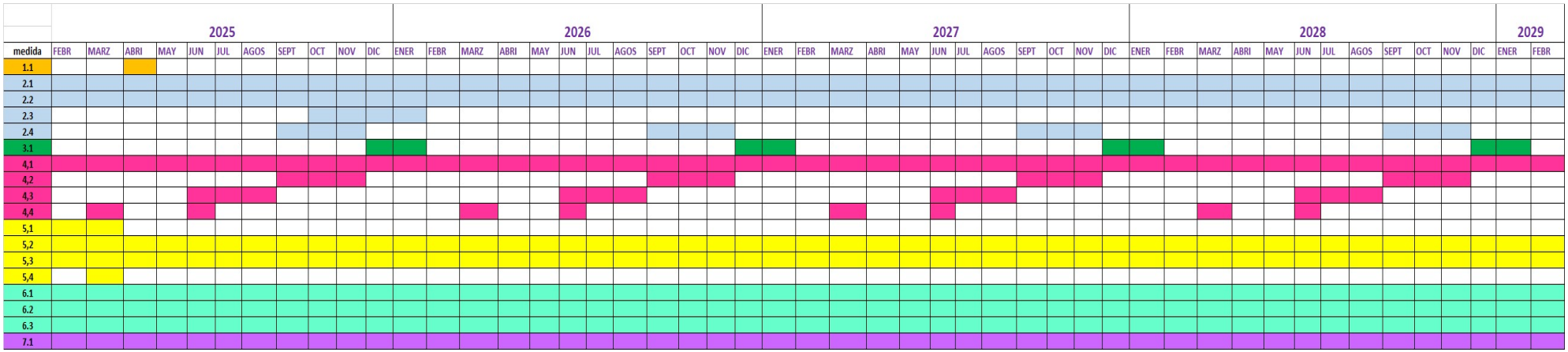
17 de febrero de 2028

Cuarto año de vigencia

Evaluación final

19 de febrero de 2029

9. Cronograma



SOLTRA GROUP

TELÉFONO

+34 987 300 731

MAIL

info@soltra.org

DIRECCIÓN

C/ Monseñor Ramón Zubieta 9
24198 - La Virgen del Camino
(León)