

# PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN ALGICOCINA, S.L.



coycama

**1. OBJETO** Este protocolo tiene como finalidad garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en ALGICOCINA, S.L., asegurando un entorno laboral inclusivo, diverso y libre de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024.

**2. ÁMBITO DE APLICACIÓN** Este protocolo es aplicable a toda la plantilla de ALGICOCINA, S.L., independientemente de su categoría laboral, así como a personas en formación, contratadas a través de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes y cualquier persona que tenga relación con la empresa en el ámbito laboral.

## 3. PRINCIPIOS RECTORES

- **No discriminación:** Se garantiza la igualdad de trato en todos los ámbitos de la empresa.
- **Diversidad e inclusión:** ALGICOCINA, S.L. se compromete a fomentar un entorno de respeto y aceptación de la diversidad sexual y de género.
- **Prevención del acoso:** Se establecen mecanismos específicos para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso.
- **Confidencialidad y protección:** Se garantiza la privacidad de las personas LGTBI y la protección de quienes denuncien situaciones de discriminación.

## 4. MEDIDAS PLANIFICADAS

- **4.1. Acceso al Empleo**
  - Se asegurará que los procesos de selección sean objetivos, evitando cualquier sesgo discriminatorio.
  - Se incluirá formación específica para el personal de recursos humanos y mandos intermedios sobre diversidad e igualdad LGTBI.

### 4.2. Condiciones Laborales y Promoción Profesional

- Se garantizará la igualdad de oportunidades en promoción interna y acceso a formación.
- Se impulsará un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

### 4.3. Formación y Sensibilización

- Se desarrollarán acciones formativas sobre diversidad LGTBI para toda la plantilla.

- Se facilitarán materiales informativos sobre derechos y deberes en el ámbito laboral.

### 4.4. Medidas para la Creación de un Entorno Seguro

- Se establecerán canales confidenciales de denuncia de discriminación o acoso.
- Se desarrollará un protocolo específico de actuación frente a situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI.
- Se incluirán sanciones en el régimen disciplinario de la empresa para conductas discriminatorias.

### 4.5. Protección de la Identidad de Género y Expresión de Género

- Se reconocerá y respetará el nombre y pronombres elegidos por las personas trans, independientemente de su situación legal.
- Se facilitarán procesos de adaptación en caso de transición de género en el ámbito laboral.

## 5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO POR MOTIVOS LGTBI

### 5.1. Procedimiento de Denuncia

- Cualquier trabajador/a que sufra o presencie una situación de acoso podrá denunciarlo a través de un canal confidencial habilitado por la empresa.
- Se garantizará la protección de la víctima frente a represalias.

### 5.2. Investigación y Resolución

- Se establecerá un comité de investigación que actuará con imparcialidad y celeridad.
- Se adoptarán medidas correctoras y disciplinarias en caso de confirmarse el acoso.

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Se realizarán revisiones periódicas de la efectividad del protocolo.
- Se establecerá un comité de seguimiento integrado por representantes de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

**7. VIGENCIA Y REVISIÓN** Este protocolo entra en vigor en la fecha de su publicación y será revisado periódicamente para garantizar su actualización y mejora continua.