



# **CARROCERÍAS FERQUI S.L.**

## **PLAN LGTBI**

**2026 - 2030**





## CONTENIDO

1.	Información general de la empresa .....	3
2.	Principios y compromisos de la empresa.....	3
3.	Ámbito de aplicación.....	4
4.	Marco normativo .....	4
5.	Diagnóstico de situación .....	5
6.	Objetivos del plan .....	5
7.	Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI.....	6
7.1.	Formación, sensibilización e información.....	6
7.2.	Prevención del acoso y de la discriminación .....	6
7.3.	Igualdad de trato en el acceso al empleo, promoción y condiciones laborales.....	7
7.4.	Respeto a la identidad, expresión de género y nombre sentido.....	7
7.5.	Comunicación y documentación inclusiva.....	7
7.6.	Entorno laboral seguro e inclusivo .....	8
8.	Cronograma de implantación y seguimiento.....	9
9.	Comisión responsable del plan .....	10
10.	Protocolo de prevención del acoso y discriminación .....	10
11.	Seguimiento y evaluación .....	10
12.	Vigencia del plan.....	10
13.	Aprobación.....	11
14.	ANEXO: Protocolo de prevención del acoso y discriminación.....	12



## **1. Información general de la empresa**

El presente Plan LGTBI ha sido elaborado por CARROCERÍAS FERQUI S.L., empresa perteneciente al sector del metal, con CIF B33011644, y una plantilla compuesta por 134 personas trabajadoras, distribuidas en dos centros de trabajo.

Este documento se aprueba como instrumento interno de organización y compromiso empresarial para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI dentro del ámbito laboral, así como para prevenir cualquier forma de discriminación, acoso o trato desigual por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

La elaboración del presente plan se lleva a cabo en el mes de marzo de 2026, estableciéndose una vigencia inicial hasta el año 2030, sin perjuicio de su revisión, actualización o modificación cuando concurran circunstancias que así lo aconsejen.

## **2. Principios y compromisos de la empresa**

CARROCERÍAS FERQUI S.L. manifiesta expresamente su compromiso con la creación y consolidación de un entorno laboral seguro, inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación o violencia contra las personas LGTBI.

La empresa parte del principio de que la diversidad constituye un valor organizativo y social, y de que todas las personas tienen derecho a desarrollar su actividad profesional en condiciones de igualdad, dignidad y respeto, sin que puedan verse perjudicadas por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o modelo familiar.

En coherencia con ello, la organización adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta que implique trato desigual, exclusión, hostigamiento, invisibilización, humillación, violencia verbal o psicológica, acoso o cualquier otra manifestación de LGTBIfobia, ya se produzca de forma directa, indirecta, explícita, implícita, presencial o digital.

La empresa asume igualmente el compromiso de actuar desde una doble perspectiva: por un lado, la prevención, a través de la sensibilización, la formación, la información y la incorporación de criterios inclusivos en sus procedimientos internos; y, por otro, la intervención y reparación, mediante mecanismos eficaces, confidenciales y garantistas para la detección, comunicación, tratamiento y corrección de cualquier situación discriminatoria o de acoso.

Este compromiso se proyecta sobre todas las áreas de gestión de personas, incluyendo la selección, contratación, acogida, promoción, formación, comunicación interna, clima laboral, ejercicio de derechos laborales y prevención de riesgos psicosociales.



### 3. **Ámbito de aplicación**

El presente Plan LGTBI será de aplicación a la totalidad de las personas que presten servicios en **CARROCERÍAS FERQUI S.L.**, con independencia de la modalidad contractual, categoría profesional, antigüedad, centro de trabajo, jornada, función desempeñada o naturaleza del vínculo jurídico que las una a la empresa.

En este sentido, su alcance se extiende tanto al personal con contrato indefinido o temporal, como a las personas en prácticas, formación, personal cedido por empresas de trabajo temporal, personal de contratas o subcontratas y cualquier otra persona que, de forma habitual u ocasional, desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo o funcional de la empresa.

Asimismo, el plan será igualmente de referencia en las relaciones que la empresa mantenga con terceras personas o entidades, tales como clientela, empresas proveedoras, empresas colaboradoras o visitas externas, cuando la interacción se produzca en el contexto de la actividad profesional o dentro de las instalaciones o espacios de trabajo de la organización.

Las medidas contenidas en este documento serán de aplicación a todas aquellas situaciones que se produzcan durante la jornada laboral, con ocasión del trabajo o como consecuencia del mismo, incluyendo desplazamientos, viajes, reuniones, eventos corporativos, actividades formativas y también las comunicaciones vinculadas al trabajo realizadas por cualquier medio, incluidas las herramientas digitales, plataformas colaborativas, correo electrónico, mensajería instantánea u otros medios tecnológicos.

### 4. **Marco normativo**

El presente Plan LGTBI se elabora en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad, no discriminación y protección de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, y particularmente de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En particular, se atiende a lo dispuesto en el artículo 15 de la citada norma, conforme al cual las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deben contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo necesariamente un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra dichas personas.

Del mismo modo, este plan se inspira y se integra en el marco general de derechos y obligaciones laborales establecido en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en lo relativo al derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas, ni directa ni indirectamente, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Asimismo, el contenido del presente documento se entiende sin perjuicio de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación, en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, en la regulación interna



de la empresa y en cuantas disposiciones legales o convencionales resulten aplicables en materia de igualdad, dignidad, convivencia y respeto en el trabajo.

## **5. Diagnóstico de situación**

Con carácter previo a la definición de las medidas incluidas en este Plan LGTBI, la empresa ha realizado una valoración general de su situación interna en relación con la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

De dicho análisis se desprende que, si bien la organización dispone de un marco general de respeto, convivencia y no discriminación, no contaba hasta la fecha con un instrumento específico, estructurado y formalizado que recogiera medidas concretas orientadas a garantizar de forma expresa la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Asimismo, se identifica la conveniencia de reforzar la sensibilización interna sobre diversidad sexual, de género y familiar, así como de consolidar procedimientos que permitan prevenir, detectar y abordar adecuadamente situaciones de discriminación o acoso vinculadas a la orientación sexual, identidad o expresión de género.

También se considera necesario revisar determinados procesos internos desde una perspectiva inclusiva, particularmente en ámbitos como la comunicación, la documentación, la formación, la gestión de personas y la cultura organizativa, con el fin de asegurar que no existan barreras, sesgos o prácticas que puedan generar desigualdad, invisibilización o desprotección.

A la vista de ello, la empresa considera oportuno y necesario implantar el presente plan como herramienta de mejora continua, prevención y garantía de derechos.

## **6. Objetivos del plan**

El objetivo general del presente Plan LGTBI es garantizar, dentro de CARROCERÍAS FERQUI S.L., un entorno laboral respetuoso, seguro e inclusivo, en el que todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional en condiciones de igualdad real y efectiva, con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

De manera más específica, el plan persigue los siguientes objetivos:

- Integrar el principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la cultura y en la organización interna de la empresa.
- Prevenir cualquier forma de discriminación, trato desigual, hostilidad o violencia contra las personas LGTBI en el entorno de trabajo.
- Sensibilizar y formar a la plantilla para fomentar actitudes de respeto, convivencia y reconocimiento de la diversidad.



- Garantizar que los procesos de gestión de personas se desarrollen desde criterios objetivos, inclusivos y libres de sesgos discriminatorios.
- Establecer mecanismos eficaces y confidenciales para la detección, comunicación y tratamiento de situaciones de acoso o discriminación.
- Favorecer un clima laboral basado en la dignidad, la seguridad psicológica y el respeto mutuo.

## 7. Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI

### 7.1. Formación, sensibilización e información

**Objetivo:** Promover el conocimiento, el respeto y la inclusión de la diversidad sexual, de género y familiar, así como prevenir actitudes, conductas o expresiones discriminatorias o LGTBIfóbicas en el entorno laboral.

**Descripción de la medida:** La empresa desarrollará acciones de formación, sensibilización e información dirigidas a toda la plantilla, con carácter progresivo y adaptadas a los distintos niveles de responsabilidad dentro de la organización.

Se prestará especial atención a los mandos intermedios, responsables de equipo y personal con funciones de gestión, supervisión u organización del trabajo, por su papel clave en la creación y mantenimiento de un entorno laboral respetuoso y seguro.

Los contenidos formativos podrán incluir, entre otros:

- Conceptos básicos sobre diversidad sexual, de género y familiar.
- Lenguaje respetuoso e inclusivo.
- Identificación de conductas discriminatorias y LGTBIfóbicas.
- Prevención del acoso y pautas de actuación.
- Derechos laborales vinculados a la igualdad y la no discriminación.
- Gestión de conflictos y situaciones de vulneración de derechos.

La empresa dejará constancia documental de las acciones realizadas y promoverá su adecuada difusión interna.

**Responsable:** Departamento de Recursos Humanos.

### 7.2. Prevención del acoso y de la discriminación

**Objetivo:** Garantizar la prevención, detección y actuación eficaz frente a cualquier situación de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**Descripción de la medida:** La empresa garantizará la existencia y aplicación efectiva de un procedimiento específico o integrado que regule la prevención y actuación frente al acoso y la discriminación LGTBIfóbica.

Dicho procedimiento establecerá de forma clara:

- Las conductas constitutivas de acoso o discriminación.
- Los canales de comunicación y denuncia disponibles.
- Las garantías de confidencialidad y protección de la persona afectada.



- La prohibición expresa de represalias.
- Las posibles medidas cautelares.
- Las consecuencias disciplinarias aplicables conforme a la normativa laboral y al convenio colectivo vigente.

La empresa se compromete a intervenir con la máxima diligencia ante cualquier indicio, denuncia, queja o situación que pudiera vulnerar la dignidad o los derechos de una persona por razón LGTBI.

**Responsable:** Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

### **7.3. Igualdad de trato en el acceso al empleo, promoción y condiciones laborales**

**Objetivo:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la relación laboral.

**Descripción de la medida:** CARROCERÍAS FERQUI, S.L. garantizará que los procesos de selección, contratación, promoción, formación, clasificación profesional, asignación de funciones, condiciones de trabajo y extinción de la relación laboral se desarrollen conforme a criterios objetivos, profesionales y no discriminatorios.

A tal efecto, se revisarán progresivamente las prácticas, procedimientos y documentación vinculados a la gestión de personas, con el fin de evitar sesgos, exclusiones o formulaciones que puedan perjudicar o invisibilizar a las personas LGTBI.

Asimismo, la empresa velará por que el disfrute de derechos laborales, permisos, licencias, beneficios sociales y medidas de conciliación se reconozca y aplique desde una perspectiva inclusiva, respetando la diversidad familiar y la igualdad de trato.

**Responsable:** Departamento de Recursos Humanos.

### **7.4. Respeto a la identidad, expresión de género y nombre sentido**

**Objetivo:** Garantizar un trato respetuoso y digno a todas las personas trabajadoras en relación con su identidad y expresión de género.

**Descripción de la medida:** La empresa reconoce la importancia de que las personas trabajadoras puedan ser tratadas conforme a su identidad de género y, cuando proceda, con el nombre elegido o nombre sentido en aquellas comunicaciones, identificaciones internas, directorios, listados u otros instrumentos organizativos que no requieran el uso obligatorio del nombre registral por exigencia legal o administrativa.

Todo ello se realizará desde el respeto a la legalidad vigente, a la privacidad de la persona y al principio de confidencialidad.

**Responsable:** Departamento de Recursos Humanos.

### **7.5. Comunicación y documentación inclusiva**

**Objetivo:** Promover una comunicación respetuosa, inclusiva y libre de expresiones discriminatorias.

**Descripción de la medida:** La empresa promoverá el uso de una comunicación interna y externa clara, respetuosa e inclusiva, evitando expresiones estigmatizantes o discriminatorias.



Con este fin, se revisarán progresivamente los modelos documentales, formularios, comunicaciones internas, materiales informativos y soportes corporativos, favoreciendo un lenguaje que no presuponga modelos únicos de identidad, sexo, orientación o estructura familiar.

Esta revisión se llevará a cabo de forma proporcionada y coherente con la realidad organizativa de la empresa.

**Responsable:** Departamento de Recursos Humanos.

#### 7.6. Entorno laboral seguro e inclusivo

**Objetivo:** Fomentar un clima laboral basado en el respeto, la convivencia y la dignidad personal.

**Descripción de la medida:** La empresa fomentará conductas alineadas con los valores de inclusión y no discriminación, promoviendo un entorno de trabajo libre de burlas, comentarios vejatorios, estereotipos, rumores, exclusiones o cualquier otra conducta ofensiva o discriminatoria.

Podrán desarrollarse acciones informativas, recordatorios de buenas prácticas, difusión de compromisos corporativos o campañas internas de sensibilización vinculadas a la igualdad y la diversidad, con el fin de reforzar una cultura preventiva y de respeto mutuo.

**Responsable:** Dirección y Departamento de Recursos Humanos.



### 8. Cronograma de implantación y seguimiento

Medida	Actuación principal	Plazo de implantación	Periodicidad
7.1 Formación y sensibilización	Planificación y ejecución de acciones formativas	Primer año de vigencia del plan	Anual
7.2 Protocolo acoso LGTBI	Revisión, aprobación y difusión del procedimiento	Inmediato tras aprobación del plan	Permanente
7.3 Igualdad de trato	Revisión de procesos y documentación de RRHH	Durante el primer año	Revisión periódica
7.4 Identidad y nombre sentido	Aplicación del criterio y procedimiento interno	A demanda	Permanente
7.5 Comunicación inclusiva	Revisión progresiva de documentos y comunicaciones	Durante la vigencia del plan	Permanente
7.6 Entorno inclusivo	Acciones informativas y de sensibilización	Durante la vigencia del plan	Puntual / continua



## 9. Comisión responsable del plan

La responsabilidad del seguimiento, impulso y evaluación del presente Plan LGTBI corresponderá a la comisión designada al efecto, que, en el caso de CARROCERÍAS FERQUI S.L., coincidirá con la comisión ya existente para el seguimiento del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las adaptaciones funcionales que resulten necesarias.

La composición de dicha comisión es la siguiente:

### Representante Empresa:

- Mónica Gavela Martínez – Responsable RRHH
- Patricia Fernández Pérez Responsable de HSEQ

### Representante Social:

- Javier Fariza Prada – Operario remate – Miembro Comité de Empresa
- Ignacio García Cuesta – Operario electromecánico – Miembro Comité de Empresa

Corresponderá a esta comisión, entre otras funciones, velar por la correcta implantación de las medidas previstas en el plan, proponer mejoras o actualizaciones, analizar las incidencias que puedan surgir, valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y elaborar la documentación de seguimiento y evaluación correspondiente.

## 10. Protocolo de prevención del acoso y discriminación

Se dispone de un PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, que se adjunta al presente documento como anexo.

## 11. Seguimiento y evaluación

La comisión realizará un seguimiento periódico del plan. Se levantará acta de las reuniones de seguimiento, así como una memoria anual de las actuaciones realizadas durante la vigencia del plan.

## 12. Vigencia del plan

El presente plan de LGTBI tendrá una duración de 4 años a contar desde la fecha de aprobación del mismo.

La empresa se compromete a revisar y actualizar el plan cuando sea necesario.



### 13. Aprobación

Fecha de aprobación: 13 - marzo - 2026

#### Representación de la empresa:

Fdo. Mónica Gavela Martínez

Fdo. Patricia Fernández Pérez

#### Representación social:

Fdo. Javier Fariza Prada

Fdo. Ignacio García Cuesta



## 14. ANEXO: Protocolo de prevención del acoso y discriminación