

VALENCIANA D'ESTRATÈGIES I RECURSOS PER A LA
SOSTENIBILITAT AMBIENTAL, S.A.

PLAN LGTBIQ+ de VAERSA

I. Concepto y razón de ser del Plan LGTBIQ+

El **Plan LGTBIQ+ de VAERSA** es el instrumento corporativo mediante el que se ordena un conjunto planificado de medidas y recursos dirigido a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral. Su enfoque combina cumplimiento normativo, prevención de la discriminación, gestión de personas, prevención de riesgos psicosociales, formación, comunicación y mecanismos de actuación frente al acoso.

El Plan declara que no responde únicamente a una exigencia normativa: se concibe también como herramienta estratégica para consolidar un marco laboral en el que la actividad profesional pueda desarrollarse en condiciones de igualdad, respeto y dignidad.

El Plan ha sido confeccionando, negociado y acordado por toda la representación legal de las personas trabajadoras en VAERSA que ha participado en el mismo (UGT, STAS, CCOO, CPAT y CGT) y por las personas delegadas por la Dirección por parte de VAERSA.



I. Concepto y razón de ser del Plan LGTBIQ+

Relación con el II Plan de Igualdad

El **Plan LGTBIQ+** se configura expresamente como un instrumento diferenciado y complementario al II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VAERSA.

No sustituye ni modifica sus medidas; las completa en las materias específicamente vinculadas con orientación sexual, identidad y expresión de género.



II. Marco jurídico del Plan LGTBIQ+

Norma	Relevancia
Constitución Española	Arts. 9.2, 10, 14 y 15: Fundamentan la igualdad real y efectiva, la dignidad de la persona, la no discriminación por cualquier condición o circunstancia, y el derecho a la integridad física y moral.
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores)	Arts. 4.2.c), 4.2.e) y 17: Garantizan el derecho a la no discriminación laboral, el respeto a la intimidad, la consideración debida a la dignidad (incluyendo la protección frente al acoso), y la nulidad de preceptos reglamentarios o pactos discriminatorios.
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	Obligación de garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud laboral, integrando la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales (estrés, acoso laboral o discriminación).
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	Establece el marco general de garantías del derecho a la igualdad de trato, prohibiendo expresamente la discriminación por motivos de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
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	Art. 15.1: Obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia, pactados mediante negociación colectiva.
Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre	Desarrolla reglamentariamente el Art. 15.1 de la Ley 4/2023. Regula los procedimientos de negociación, el contenido mínimo de las medidas, el principio de transversalidad, los criterios de vigencia y seguimiento, así como la estructura obligatoria del protocolo de acompañamiento y prevención del acoso.
Ley 8/2017, de 7 de abril, Generalitat Valenciana	Norma integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell	Desarrolla reglamentariamente la Ley 8/2017 de la Generalitat, regulando la gestión de la diversidad y el derecho a la identidad de género.
Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat Valenciana	Norma autonómica específica para la igualdad de las personas LGTBI y la garantía de sus derechos frente a la discriminación.
Decreto 101/2020, de 7 de agosto, del Consell	Desarrollo reglamentario de la Ley 23/2018 de la Generalitat Valenciana en materia de políticas públicas y garantías de igualdad LGTBI.
Convenio OIT núm. 190	Marco internacional ratificado por España sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, fundamentando las políticas de tolerancia cero en el empleo.

III. Àmbito, naturaleza, finalidad y vigencia del Plan LGTBIQ+

- **Àmbito personal:** totalidad de la plantilla de VAERSA, cualquiera que sea la modalidad contractual, grupo profesional o centro de trabajo. El Plan sirve también de referencia para personas que desarrollan su actividad en el entorno laboral de la entidad sin formar parte de la plantilla.
- **Àmbito material:** acceso al empleo, promoción, formación, comunicación interna, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y prevención del acoso.
- **Àmbito territorial:** todos los centros de trabajo y ámbitos territoriales en los que VAERSA desarrolla su actividad.
- **Àmbito temporal:** cuatro años desde su firma, prevista en junio de 2026; el propio Plan fija la evaluación final en mayo de 2030.



IV. Principios rectores del Plan LGTBIQ+

- **Igualdad de trato y no discriminación:** Prohibición de trato desfavorable directo o indirecto y adopción de medidas preventivas.
- **Respeto a la dignidad y a la diversidad:** La diversidad se valora como elemento enriquecedor de la organización.
- **Confidencialidad y protección de datos:** Especial cautela respecto de datos sobre orientación sexual, identidad o expresión de género.
- **Prevención y actuación temprana:** Sensibilización, formación, vigilancia del clima laboral y respuesta diligente.
- **Transversalidad:** La perspectiva LGTBIQ+ se integra en las políticas y procesos de gestión de personas.
- **Participación y diálogo social:** La Comisión LGTBIQ+ articula la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Proporcionalidad y seguridad jurídica:** Las medidas deben ser adecuadas al marco jurídico y respetar derechos fundamentales.

IV. Principios rectores del Plan LGTBIQ+



V. Metodología y diagnóstico del Plan LGTBIQ+

El Plan LGTBIQ+ de VAERSA adopta una metodología cualitativa y organizativa: analiza procesos, prácticas y marcos de actuación, evitando basar el diagnóstico en la identificación de realidades personales individuales. Este enfoque pretende compatibilizar el conocimiento de la organización con la protección de datos especialmente sensibles.

Área	Conclusión / mejora
Acceso al empleo	Reforzar la visibilidad del compromiso institucional con la igualdad LGTBIQ+ en convocatorias, bases y comunicaciones.
Clasificación y promoción	Mantener vigilancia preventiva frente a posibles discriminaciones indirectas.
Formación	Reforzar contenidos específicos, especialmente para mandos y personas con responsabilidades de gestión.
Comunicación	Avanzar en lenguaje inclusivo y difusión de los instrumentos del Plan y del Protocolo.
Condiciones de trabajo	Reforzar el respeto a identidad y expresión de género en las relaciones laborales.
PRL y riesgos psicosociales	Integrar expresamente la perspectiva LGTBIQ+ en las evaluaciones, en coordinación con el SPP.
Acoso y discriminación	Reforzar los mecanismos generales mediante un protocolo específico.

VI. Control y seguimiento del Plan LGTBIQ+

- **Dirección de VAERSA:** Liderazgo institucional, impulso y respaldo.
- **Departamento de RRHH:** Coordinación técnica, planificación, seguimiento, informes y apoyo a la Comisión.
- **Área de Sistemas de Gestión y RSC:** Integración en sistemas internos, responsabilidad social, evaluación y mejora continua.
- **Servicio de Prevención Propio:** Prevención de riesgos psicosociales y seguimiento de situaciones que afecten a la salud laboral.
- **Comisión LGTBIQ+:** Órgano paritario de negociación, seguimiento, evaluación y revisión.

La Comisión LGTBIQ+ es el órgano paritario de negociación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan. La Comisión se constituyó en enero de 2024 y asumió el diseño, negociación e impulso del Plan, además de su seguimiento y evaluación periódica y final.

- **Mandos y personal directivo:** Aplicación práctica del Plan y referencia en la gestión de equipos.
- **Plantilla:** Corresponsabilidad en el respeto, convivencia y clima inclusivo.

VII. Objetivos del Plan LGTBIQ+

OBJETIVO GENERAL

Garantizar un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género, promoviendo la igualdad real y efectiva y el respeto a la dignidad.



VIII. Objetivos del Plan LGTBIQ+

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ESPECÍFICOS

- ☐ Integrar transversalmente la perspectiva LGTBIQ+ en las políticas y procesos de gestión de personas.
- ☐ Reforzar una cultura organizativa basada en respeto a la diversidad e igualdad de trato.
- ☐ Prevenir discriminaciones directas o indirectas y disponer de mecanismos claros de actuación.
- ☐ Visibilizar el compromiso institucional en el acceso al empleo.
- ☐ Promover igualdad de oportunidades en promoción y desarrollo profesional.
- ☐ Incorporar formación y sensibilización; promover comunicación inclusiva.
- ☐ Proteger dignidad, identidad y expresión de género.
- ☐ Integrar la perspectiva LGTBIQ+ en PRL y riesgos psicosociales.

IX. Programa de actuación del Plan LGTBIQ+

Programa de actuación (áreas)

1. Acceso al empleo y selección
2. Clasificación y promoción profesional
3. Formación y sensibilización
4. Comunicación interna y cultura organizativa
5. Condiciones de trabajo y derechos
6. Prevención del acoso y la discriminación
7. Prevención de riesgos laborales y psicosociales

¿QUÉ SIGNIFICA LGTBIQ+?

L	Lesbiana: mujer que siente atracción por mujeres.
G	Gay: hombre que siente atracción por hombres.
T	Trans: persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
B	Bisexual: persona que siente atracción por más de un género.
I	Intersexual: persona nacida con características sexuales diversas.
Q	Queer: identidad no normativa sobre el género y la sexualidad.
+	Incluye otras identidades y orientaciones.

X. Seguimiento, evaluación y revisión del Plan LGTBIQ+

- La Comisión LGTBIQ+ es responsable del seguimiento y evaluación.
- Reuniones de seguimiento: una vez al trimestre.
- Evaluación: anual; evaluación intermedia a los dos años; evaluación final al terminar la vigencia, prevista para mayo de 2030.
- Las evaluaciones pueden justificar ajustes de tiempos y prioridades y la revisión de medidas.
- Las modificaciones legales o convencionales que mejoren medidas del Plan se incorporan automáticamente según el texto acordado.
- Si no se alcanza al menos mayoría simple para resolver discrepancias en la Comisión, se prevé acudir al procedimiento de conciliación del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o el que lo sustituya.

XI. Protocolo PR-3103: prevención, detección y actuación frente al acoso del Plan LGTBIQ+

El Protocolo PR-3103, Rev. A, de 18 de junio de 2026, forma parte del sistema de protección del Plan. Se refiere al acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Procedimiento de actuación: esquema de estudio

El procedimiento contempla recepción/inicio, análisis e instrucción, práctica de entrevistas y pruebas, decisión y resolución, información a las personas y órganos correspondientes y seguimiento posterior. La investigación debe desarrollarse con confidencialidad, discreción e igualdad de trato, y el personal requerido debe colaborar y guardar reserva.

Medidas y resolución

Durante la tramitación pueden proponerse medidas cautelares para el cese inmediato de la situación. El informe final recoge, entre otros extremos, composición de la UTA, identificación de las partes, forma de inicio, antecedentes, actuaciones realizadas, valoración de hechos y propuesta de medidas. La decisión se comunica por escrito a las partes y a la comisión instructora, preservando el sigilo y la confidencialidad.

Garantías

El Protocolo refuerza la confidencialidad, la protección de las personas implicadas y el seguimiento de las medidas. Además, contempla la vía de la Inspección General de Servicios de la Generalitat Valenciana cuando, por razones motivadas, el personal considere comprometido el proceso interno o la posibilidad de denunciar.

XII. Glosario del Plan LGTBIQ+

- ☐ **Acoso discriminatorio:** Conducta no deseada vinculada a causas protegidas que atenta contra la dignidad o crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- ☐ **Discriminación directa:** Trato menos favorable por una causa protegida respecto de otra persona en situación comparable.
- ☐ **Discriminación indirecta:** Criterio o práctica aparentemente neutros que generan una desventaja particular.
- ☐ **Discriminación por asociación:** Trato discriminatorio por la relación con una persona en la que concurre una causa protegida.
- ☐ **Discriminación por error:** Discriminación fundada en una apreciación incorrecta sobre características de la persona.
- ☐ **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente y autodetermina.
- ☐ **Expresión de género:** Manifestación externa mediante la que una persona expresa socialmente su género.

XII. Glosario del Plan LGTBIQ+

- ☐ **Deadnaming:** Uso no consentido del nombre anterior de una persona trans.
- ☐ **Misgendering:** Uso reiterado e incorrecto de pronombres, género o tratamientos no acordes con la identidad de la persona.
- ☐ **Outing:** Revelación no autorizada de la orientación sexual o identidad de género de una persona.
- ☐ **LGTBIQ+fobia:** Rechazo, prejuicio o discriminación contra las personas LGTBIQ+.
- ☐ **Intersexualidad:** Situación en la que las características sexuales biológicas no encajan exclusivamente en categorías binarias tradicionales.

XIII. Fuentes y referencias del Plan LGTBIQ+

- Plan LGTBIQ+ VAERSA, Rev. A, mayo 2026, incorporado al Acta de la Comisión LGTBIQ+ de 23 de junio de 2026.
- PR-3103, Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio, Rev. A, 18 de junio de 2026.
- Constitución Española
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- 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
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre
- Ley 8/2017, de 7 de abril, Generalitat Valenciana
- Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat Valenciana
- Decreto 101/2020, de 7 de agosto, del Consell
- Convenio OIT núm. 190

Nota de actualización normativa: el presente manual fue editado en julio de 2026 y se han revisado las referencias y la vigencia de las normas y posibles modificaciones posteriores a 31 de agosto de 2026.

AVISO LEGAL, CONDICIONES DE USO Y PROPIEDAD INTELECTUAL

1. Objeto y Ámbito del Documento

El presente manual didáctico y formativo ha sido confeccionado con el único objeto de servir como material orientativo de apoyo para la preparación de los procesos selectivos correspondientes a la Oferta Pública de Empleo (OPE) de **Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, S.A. (VAERSA)**, atendiendo estrictamente a los descriptores y materias recogidos en los temarios oficiales publicados en las correspondientes convocatorias de la entidad.

2. Reserva de Derechos y Autorización de Explotación

Los derechos de propiedad intelectual, organización formal, marcas, logotipos y contenidos de carácter oficial citados o reproducidos en este texto pertenecen a sus respectivos titulares, en especial a **VAERSA**.

El uso, reproducción total o parcial, distribución, comunicación pública o transformación de este manual con fines comerciales, de difusión masiva o lucrativos queda **estrictamente supeditado a la autorización previa, expresa y por escrito de VAERSA**, de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual vigente. Queda prohibido cualquier uso del presente documento que induzca a confusión o que pretenda atribuirse la condición de temario "oficial único" o "aprobado en exclusiva" por la entidad sin que medie dicha autorización legal.

3. Exención de Responsabilidad y Actualización Normativa

El contenido de este manual ha sido elaborado con el máximo rigor técnico basándose en las normativas estatales y autonómicas vigentes a la fecha de su redacción. No obstante, se advierte al personal aspirante que:

Este documento constituye un documento del temario y no sustituye ni modifica las bases, resoluciones normativas o textos legales exactos que se publiquen con posterioridad y afecten a lo aquí tratado.

La adecuación del temario a las modificaciones legislativas posteriores a su edición es responsabilidad del personal candidato.

4. Protección de Datos y Confidencialidad (RGPD)

De acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se hace constar que el tratamiento de la información técnica aquí expuesta respeta el principio de licitud, lealtad y transparencia, estando prohibida la recopilación de datos de terceros asociados a este manual con fines ajenos a la exclusiva preparación de las pruebas selectivas de acceso al empleo público.

