

**RSC.009.1**

**PLAN LGTBI+**

PlanLGTBI+ ■ Rev. 001/2024 ■ Mayo 2024





Rev	Fecha	Localización	Motivo
001/2024	01/05/2024	Valencia	Revisión inicial

**ÍNDICE**

1.	MARCO LEGAL .....	3
2.	ENTIDAD .....	3
2.1.	FICHA DE DATOS .....	3
2.2.	PRESENTACIÓN .....	4
3.	COMPROMISO DE LA EMPRESA .....	5
4.	COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....	6
4.1.	COMISIÓN NEGOCIADORA .....	6
4.2.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....	6
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA .....	7
6.	ENCUESTA A LA PLANTILLA .....	7
7.	OBJETIVOS DEL PLAN .....	8
8.	MEDIDAS .....	9
8.1.	ACCIONES PARA IMPLANTAR .....	9
9.	PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN .....	9
10.	SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS .....	11
10.1.	EVALUACIÓN DE RESULTADO. INDICADORES .....	11
10.2.	EVALUACIÓN DE RESULTADO. INDICADORES .....	12
10.3.	Evaluación de impacto .....	12
11.	CALENDARIO .....	12
12.	CONFORMIDAD .....	13



## 1. MARCO LEGAL

El marco legal es la **Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.**

«Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente. realización de este Plan obedece al cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo que modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que regula los planes de igualdad para empresas de 50 o más personas en plantilla.»

## 2. ENTIDAD

### 2.1. FICHA DE DATOS

Denominación social	<b>TORRESCAMARA Y CIA DE OBRAS S.A.</b>
CIF	<b>A46298220</b>
Dirección social	<b>Fonteta de Soria 4, Entlo.</b>
Municipio	<b>46780 Oliva</b>
Provincia	<b>Valencia</b>
Teléfono	<b>963697912</b>
Web	<b><a href="https://torrescamara.es">https://torrescamara.es</a></b>
Sector actividad	<b>Construcción de infraestructuras, edificación, extracción de áridos y logística ferroviaria</b>
CNAE	<b>4211</b>
Año constitución	<b>1986</b>
Persona contacto	<b>D. Alfonso Irnán Reino</b>
Cargo	<b>Director de Servicios Generales</b>
Email	<b><a href="mailto:airnan@torrescamara.es">airnan@torrescamara.es</a></b>



## 2.2. PRESENTACIÓN

**TORRESCAMARA** es una empresa nacida en la Comunidad Valenciana, referencia a nivel nacional e internacional en las actividades de construcción de infraestructuras, la edificación, la extracción de áridos y la logística ferroviaria.

En la actualidad, cuenta con oficinas centrales en Valencia, así como con personal desplazado en varios puntos de la geografía nacional donde la empresa tiene obras de construcción contratadas.

La trayectoria de éxito de la empresa se basa en tener una de las mayores solvencias técnicas y cubrir prácticamente todo el espectro de la industria de la construcción, ejecutando obras de primer nivel de cualquier tipo (ferroviarias, portuarias, hidráulicas, de carreteras, de edificación, etc.), lo que la capacita para poder afrontar grandes proyectos también en el ámbito internacional.

**TORRESCAMARA** ha consolidado su desarrollo empresarial a lo largo de su trayectoria asentando una cultura de empresa que hoy en día es el activo principal del grupo, y cuyos valores son compartidos por todos los empleados y colaboradores:

La cultura de responsabilidad social se aplica en todas las áreas de la empresa, colaborando habitualmente con administraciones públicas, instituciones educativas y fundaciones privadas.

La actuación de todas y cada una de las personas que conforman el equipo humano de esta empresa incide de forma notable en el cumplimiento de los Sistemas de Gestión de Calidad, Medioambiente y SST implementados, y ante ello la Dirección de la Empresa asume que esta participación debe estar fortalecida por la continua formación del personal, poniendo a disposición de este los recursos y medios materiales necesarios que permitan desarrollar los sistemas de forma óptima.

El capital humano, su motivación y participación constituyen una pieza fundamental para alcanzar con éxito los objetivos de la organización.

La empresa está implementando el **II Plan de Igualdad**, aprobado en marzo de 2024 y con la elaboración del **Plan LGTBI** da respuesta al cumplimiento normativo recogido en la 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 al tiempo que se alinea con la existencia de una **Política de Derechos Humanos** en la empresa con referencia expresa a la no discriminación por orientación sexual, entre otros.



**3. COMPROMISO DE LA EMPRESA**

**PROTOCOLO LGTBI+**



**TORRESCAMARA**

**COMPROMISO DE TORRESCAMARA  
CON EL RESPETO AL COLECTIVO LGTBI+**

**TORRESCAMARA Y CIA DE OBRAS, S.A.**, con C.I.F. **A46298220** y domicilio social **Fonteta de Soria, 4, Oliva (Valencia)** (en adelante **TORRESCAMARA**), declara su compromiso de erradicar y superar todas las formas de desigualdad e injusticia, defender el derecho a la libertad de pensamiento, opinión, expresión y asociación en lo que respecta a la sexualidad, la identidad sexual y los derechos sexuales.

Para ello, **TORRESCAMARA** se compromete a evaluar los riesgos potenciales que puedan existir en la organización hacia las personas por su diversidad sexual o de identidad de género y a promover prácticas que protejan y reconozcan los derechos de las personas LGTBI+, con el objetivo de mejorar la inclusión de este colectivo en el contexto laboral en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la corresponsabilidad y la comunicación.

La empresa llevará a cabo este compromiso con la puesta en marcha de un **PLAN LGTBI+** que incluirá un protocolo de actuación ante el acoso o la violencia contra las personas LGTBI+, tal y como recoge la 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+ en su artículo 15.

Para llevar a cabo este propósito, las medidas se pactarán a través de la negociación colectiva y serán acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Y para que conste a los efectos oportunos, firma la presente **Jose Diego Recio García** en calidad de **Director General**.

En Valencia, a 11 de marzo de 2024.

05382485W Firmado digitalmente  
JOSE DIEGO por 05382485W JOSE  
RECIO (R: DIEGO RECIO (R:  
A46298220)  
Fecha: 2024.03.11  
12:15:57 +01'00'  
Jose Diego Recio García  
Director General

COMPROMISO CON EL RESPETO AL COLECTIVO LGTBI+

Rev. 00 ■ Marzo 2024  
Comisión de Sostenibilidad



## 4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

### 4.1. COMISIÓN NEGOCIADORA

El presente Plan ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan LGTBI constituida el 1 de marzo de 2024, integrada por la representación de la empresa y por la Representación Legal de la Plantilla:






	NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	D. José Diego Recio García	Dirección General	Dirección
	D. Justo Borrás Dominguis	Dirección Financiera	Financiero y RRHH
	D. Alfonso Irnán Reino	Dirección Servicios Generales	Servicios Generales
REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA	D. Raquel Miñana Baca	Administración	Estudios
	D. Tania Peñarrubia Navarro	Técnica	Estudios
	D. Mar Moya Rodríguez	Administración	Administración

### 4.2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan se constituirá en el momento de la aprobación del Plan y estará integrada por miembros de la Dirección de la empresa y por la representación legal de la plantilla. Queda configurada de la siguiente forma:

	NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	D. José Diego Recio García	Dirección General	Dirección
	D. Justo Borrás Dominguis	Dirección Financiera	Financiero y RRHH
	D. Alfonso Irnán Reino	Dirección Servicios Generales	Servicios Generales
REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA	D. Raquel Miñana Baca	Administración	Estudios
	D. Tania Peñarrubia Navarro	Técnica	Estudios
	D. Mar Moya Rodríguez	Administración	Administración

Este órgano velará por:

-  El cumplimiento de la programación anual de las acciones concretas a llevar a cabo.
-  Evaluar y analizar el grado de cumplimiento y consecución de los objetivos del Plan.
-  Resolver las dudas o discrepancias de aplicación que hayan podido surgir.
-  Identificar nuevos ámbitos prioritarios de actuación.
-  Elaborar informes anuales de evaluación seguimiento del Plan.

El objetivo de este seguimiento y evaluación es conocer si las acciones previstas se están realizando o si surgen dificultades de su puesta en marcha. Y, en este caso, cómo se resuelven.

En caso de discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan LGTBI, cualquiera de las partes que integran la comisión de Seguimiento podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autónomo similar que tenga la competencia.

La Comisión de Seguimiento deberá reunirse, al menos, una vez al año. De manera anual se realizará un informe de evaluación del avance, progreso y evolución del Plan y de las medidas incluidas en el mismo.



## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan se aplicará a **TORRESCAMARA** en todos y cada uno de los centros de trabajo y entrará en vigor al día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión Negociadora.

El **Plan LGTBI** tendrá una vigencia de **CUATRO AÑOS**, desde el **01/05/2024** al **30/04/2028**.

Las medidas deberán ser revisadas y evaluadas con una periodicidad **ANUAL**.

## 6. ENCUESTA A LA PLANTILLA

Para conocer el clima laboral en la empresa **TORRESCAMARA** con respecto a la garantía de igualdad de trato y derechos de personas LGTBI se ha realizado una encuesta de carácter voluntario y anónimo con 12 preguntas cerradas y un apartado de observaciones.

La encuesta se ha lanzado a la totalidad de la plantilla y la han contestado **35 personas**. A continuación, se reproduce cada una de las preguntas y el porcentaje de cada una de las respuestas.

### 1. Desde tu punto de vista, ¿en una entrevista de trabajo es mejor ocultar ser una persona LGTBI+?

El **48,6%** ha contestado que **no**. Un **25,7%** cree que **sí** y otro tanto no ha contestado.

### 2. ¿Has presenciado momentos de discriminación en tu trabajo a otras personas por razones de género u orientación sexual (en salarios, proyectos, opciones de promoción formas de trato...)?

El **82,9%** ha contestado que **no** y el **17,1%** ha dicho que **sí**.

### 3. ¿Podrías evaluar la apertura de tu organización al colectivo LGTBI+? Donde 1 es la puntuación más baja y 5 la más alta.

Las respuestas se han repartido entre cuatro grados (del 1 al 4). Un **37,1%** se ha situado en el **nivel 3** y un **25,7%** en el **4**. En el **nivel 2** se ha situado el **28,6%** de las personas que han contestado y un **8,6%** en el **nivel 1**.

### 4. ¿Consideras que es seguro 'salir del armario' como persona LGTBI+ en tu empresa?

El **80%** cree que **sí es seguro** frente al 20% que opina que no.

### 5. ¿Emplea tu empresa a personas abiertamente pertenecientes al colectivo LGTBI+?

La respuesta mayoritaria es **no sé (82,9%)** frente al **14,3%** que ha contestado que **no** y un **5,7%** que ha dicho que **sí**.

### 6. ¿Has presenciado o conoces de algún incidente de discriminación en tu empresa a alguna persona perteneciente al colectivo LGTBI+?

El **97,1%** ha dicho que **no** y una persona (**2,9%**) ha afirmado que **sí**.

### 7. ¿Cuenta tu empresa con algún programa de diversidad e inclusión de cualquier tipo? (Mujeres, personas con capacidades diversas, mayores, LGTBI+, inmigrantes)



El **42,9%** ha dicho que **sí**, otro tanto ha contestado no sé y el **14,3%** ha dicho que **no**.

**8. En caso de contar con programas de inclusión de personas LGTBI+ ¿puedes concretar de cuál se trata?**

Aquí se han dado dos respuestas: “*para vagoneta principal*” y “*plan de igualdad y plan LGTBI*”.

**9. ¿Tu empresa garantiza el anonimato del personal en caso de denunciar actos de discriminación?**

El **62,9%** ha contestado **no sé**, el **34,3%** ha dicho que **sí** y el **2,9%** (una persona) ha dicho que **no**.

**10. ¿Crees que tu empresa responde de forma adecuada a los actos de discriminación denunciados?**

El **65,7%** ha contestado no sé, el **31,4%** cree que sí y una persona ha dicho que no.

**11. ¿Muestra tu empresa una política de tolerancia cero ante los actos de discriminación contra el colectivo LGTBI+?**

El **54,3%** ha contestado **no sé**, el **40%** cree que **sí** y el **5,7%** considera que **no**.

**12. ¿Apoya tu empresa de forma abierta la inclusión LGTBI+?**

El **60%** cree que **sí** y el **40%** ha dicho que **no**.

## CONCLUSIONES

De forma mayoritaria la plantilla considera que la empresa no discrimina al colectivo LGTBI y que respeta sus derechos (respuestas a las preguntas 1, 2, 3, 4 y 6).

La mayoría de las respuestas sobre las políticas de la empresa respecto al colectivo LGTBI se corresponde con ‘No sé’, una conclusión lógica ya que, hasta el momento de la aprobación de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, no ha sido obligatorio implantar en la empresa medidas y recursos para la integración total y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI.

Del análisis de la encuesta y como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley antes citada se desprende la **necesidad de implantar y visibilizar una política en la empresa que lleve a la igualdad de las personas LGTBI.**

## 7. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo del presente plan es el dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

La empresa pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer una vez sea publicado el reglamento citado por la





ley que lo sustenta. El objetivo principal que guía este Plan es reforzar la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, una premisa en la que ya lleva años trabajando la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Más concretamente, se establecen:

## 8. MEDIDAS

### 8.1. ACCIONES PARA IMPLANTAR

- A1** Elaboración y difusión de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI
- A2** Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad
- A3** Adhesión de la empresa a campañas institucionales contra la LGTBI-fobia
- A4** Campañas de sensibilización a la plantilla, a través de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual y tolerancia
- A5** En la elaboración de acuerdos relativos a derechos laborales prestar atención a la no discriminación del colectivo LGTBI
- A6** Difusión de las medidas incluidas en este plan a toda la plantilla
- A7** Espacios seguros y neutrales en cuanto a género: Disponer, en oficinas centrales, de baños neutrales en cuanto a género, para empleados y clientes.

## 9. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN

Es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento de los objetivos fijados en el **Plan LGTBI**.

El seguimiento es un proceso interno de observación permanente del Plan y se desarrolla de forma paralela a su ejecución. Es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

Esta labor será liderada y desarrollada por la **Comisión de Seguimiento** (designada a tal efecto por la Comisión Negociadora y que se constituirá al mes siguiente de la firma del Plan), que supervisará que se recabe la información necesaria a partir de los indicadores propuestos en las fichas de cada acción planificada. Para ello, se guiarán por la ficha de seguimiento, en base al modelo que adjuntamos a continuación:



FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES	
ÁREA	
ACCIÓN	
Fecha implantación	
Fecha seguimiento	
Persona/Departamento responsable	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

El seguimiento y evaluación del Plan va a facilitar:

- ▲ Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- ▲ Garantizar la efectividad de este.
- ▲ Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto.
- ▲ Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- ▲ Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- ▲ Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- ▲ Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.



Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en este Plan al finalizar cada año del Plan, la Comisión de Seguimiento elaborará un Informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una, las dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, en qué áreas hay que incidir más, la participación obtenida, etc., con el objetivo de confirmar las acciones, proponer nuevas o modificar las que existen, y también de informar a la representación de toda la plantilla de la marcha de los objetivos del Plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Asimismo, a petición de una de las partes y en caso de ser consensuado por la Comisión, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan.

En todo caso, el presente Plan será revisado siempre que:

- ▣ Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- ▣ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de situación.

En caso de que la revisión del Plan resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de situación y, en su caso, de las medidas del Plan.

## 10. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del Plan son los que se detallan a continuación.

### 10.1. EVALUACIÓN DE RESULTADO. INDICADORES

- ▣ Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la entidad:

Área de intervención	Acciones Nuevas	Acciones Antiguas
<b>TOTAL</b>		

- ▣ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- ▣ Efectos no previstos del Plan en la entidad.
- ▣ Otros.



### 10.2. EVALUACIÓN DE RESULTADO. INDICADORES

- ▣ Grado de sistematización de los procedimientos.
- ▣ Grado de información y difusión entre la plantilla.
- ▣ Grado de adecuación de los recursos humanos.
- ▣ Grado de adecuación de los recursos materiales.
- ▣ Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- ▣ Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- ▣ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- ▣ Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- ▣ Otros.

### 10.3. EVALUACIÓN DE IMPACTO

- ▣ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- ▣ Disminución segregación vertical.
- ▣ Disminución segregación horizontal.
- ▣ Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- ▣ Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- ▣ Cambios en la cultura de la entidad.
- ▣ Cambios en la imagen de la entidad.
- ▣ Cambios en las relaciones externas de la entidad.
- ▣ Mejora de las condiciones de trabajo.
- ▣ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- ▣ Otros.

## 11. CALENDARIO

Se establece el siguiente calendario para la implementación de acciones:

Acciones previstas	PERIODOS							
	2024-S2	2025-S1	2025-S2	2026-S1	2026-S2	2027-S1	2027-S2	20278-S1
A1								
A2								
A3								
A4								
A5								
A6								
A7								

**Leyenda:**

- A1** Elaboración y difusión de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI
- A2** Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad
- A3** Adhesión de la empresa a campañas institucionales contra la LGTBI-fobia
- A4** Campañas de sensibilización a la plantilla, a través de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual y tolerancia
- A5** En la elaboración de acuerdos relativos a derechos laborales, prestar atención a la no discriminación del colectivo LGTBI
- A6** Difusión de las medidas incluidas en este plan a toda la plantilla
- A7** Espacios seguros y neutrales en cuanto a género: Disponer, en oficinas centrales, de baños y vestuarios neutrales en cuanto a género, para empleados y clientes.



## 12. CONFORMIDAD

En señal de conformidad, la Comisión Negociadora del **I PLAN LGTBI+** de **TORRESCAMARA Y CIA DE OBRAS S.A.** firma el presente documento que se comprometen a cumplir leal y fielmente, en el lugar y fecha abajo indicados.

Valencia, a 1 de mayo de 2024

En representación de la empresa

Jose Diego Recio García

En representación de los/as trabajadores/as

Raquel Miñana Baca

Justo Borrás Dominguis

Tania Peñarrubia Navarro

Alfonso Irnán Reino

Mar Moya Rodríguez