



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: PARQUE ISLA MAGICA SA
Expediente: 41/01/0354/2025
Fecha: 19/01/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: GUILLERMO CRUZ GARCIA
Código 41003442011998.

VISTO el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Parque Isla Mágica fechado el 10-06-2025 aprobando el Plan del Colectivo LGTBIQ+ .

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-18b8-aeaa-93a5-7471-13dd-cbb9-38f4-80d8
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 19/01/2026 13:20 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Parque Isla Mágica fechado el 10-06-2025 aprobando el Plan del Colectivo LGTBIQ+ .

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-18b8-aeaa-93a5-7471-13dd-cbb9-38f4-80d8
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 19/01/2026 13:20 | NOTAS : F





**PLAN LGTBIQ+
PARQUE ISLA MÁGICA S.A
2025**



INDICE

Bloque I. Introducción y Marco Normativo

- Justificación legal y normativa aplicable
- Ámbito de aplicación y estructura del Plan

Bloque II. Diagnóstico de la Situación Actual

- Perfil LGTBIQ+ en la empresa
- Percepción de seguridad y clima laboral
- Incidentes de acoso o discriminación
- Formación y sensibilización previa
- Infraestructura e instalaciones inclusivas
- Apoyos, protocolos y representación interna
- Expectativas de mejora

Bloque III. Medidas Planificadas

1. Igualdad de trato y no discriminación
2. Acceso al empleo
3. Clasificación y promoción profesional
4. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
6. Permisos y beneficios sociales
7. Salud laboral y prevención de riesgos psicosociales
8. Régimen disciplinario

Bloque IV. Aplicación, Seguimiento y Evaluación

- Vigencia y revisión del Plan
- Comisión de Igualdad y control de ejecución
- Compromiso institucional y cierre



Bloque I. Introducción y Marco Normativo

Parque Isla Mágica, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, adopta el presente Plan LGTBIQ+. Este plan responde a la obligación legal establecida 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 LGTBIQ+, así como a su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Dicha normativa exige a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras la implantación de un conjunto planificado de medidas y recursos que garanticen la igualdad real y la no discriminación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral. En particular, el Real Decreto 1026/2024 define el contenido mínimo de estos planes, incluyendo la incorporación de cláusulas explícitas de igualdad de trato, acciones de formación y sensibilización para la plantilla, ajustes en las políticas de personal (por ejemplo, en selección, promoción y beneficios), y muy especialmente la implementación de un protocolo específico frente al acoso o la violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar, con su correspondiente régimen sancionador.

Esta obligación tiene un alcance general en todo el territorio nacional y es de cumplimiento inmediato para Parque Isla Mágica al superar el umbral de 50 personas en plantilla. Por ello, Parque Isla Mágica ha procedido a diagnosticar su situación interna y a consensuar con la representación de las personas trabajadoras un plan de acción conforme a la ley.

La estructura del presente Plan LGTBIQ+ sigue las categorías temáticas establecidas en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024: cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación y sensibilización (incluyendo lenguaje inclusivo), promoción de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, ajustes en permisos y beneficios sociales, modificación del régimen disciplinario, así como un protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo. Adicionalmente, el plan contempla medidas en materia de salud laboral y prevención de riesgos psicosociales asociados a la LGTBIfobia. Todo ello se redacta con lenguaje inclusivo y con un enfoque técnico, orientado a su integración en la normativa interna de la empresa (Convenio Colectivo y protocolos corporativos).

Bloque II. Diagnóstico de la Situación Actual

Antes de detallar las medidas, se presenta un resumen del diagnóstico interno realizado en 2025 sobre inclusión y diversidad LGTBIQ+ en Parque Isla Mágica. Este diagnóstico se basó en una encuesta anónima respondida por 105 integrantes de la plantilla, aproximadamente el 25% del total de la plantilla. Si bien la participación puede parecer moderada, se considera una muestra significativa dadas las características del tema: muchas de las personas no pertenecientes al colectivo podrían no haberse sentido motivadas a responder, como sugiere el hecho de que solo 78 personas heterosexuales completaron la encuesta. La muestra incluye representación de todos los grupos de edad (el 62% mayores de 35 años) y categorías profesionales en proporción similar a su peso real en la plantilla, lo que aporta fiabilidad a los resultados.

Perfil LGTBIQ+ en la empresa: Según la encuesta, un 28,3% de las personas participantes se identifica como perteneciente al colectivo LGTBIQ+, un porcentaje considerablemente superior a la media social, evidenciando la diversidad de la plantilla. La plantilla es diversa en orientaciones e identidades: un 5,6% se identificó con identidades de género no binarias (incluyendo personas trans e intersexuales), y aproximadamente un tercio del personal encuestado está directamente dentro del colectivo LGTBIQ+. Este dato subraya la necesidad de atender necesidades específicas (por ejemplo, procedimientos para personas trans) a la vez que sensibilizar al restante ~70% de personas aliadas potenciales sobre la importancia de la inclusión.

Percepción de seguridad y clima laboral: La mayoría de las personas encuestadas percibe el entorno de trabajo como relativamente seguro e inclusivo. Un 80% manifestó sentir seguridad para expresar su orientación sexual en el trabajo, y un 79% opina que, en general, Parque Isla Mágica es un entorno seguro para personas LGTBIQ+. Estos indicadores muestran una cultura de respeto generalizada; muchos comentarios cualitativos alabaron el buen ambiente y la ausencia de discriminación grave, enfatizando valores de *"respeto entre todas las personas, sean LGTBI o no"*. Sin embargo, existen señales de alerta: aproximadamente 1 de cada 3 personas trabajadoras LGTBIQ+ admite no sentir completamente seguridad al mostrarse tal cual es o revelar su orientación en el entorno laboral. Esto sugiere que, aunque la mayoría



no percibe problemas, una minoría significativa dentro del colectivo teme ser juzgada o prefiere ocultar su identidad por precaución. De hecho, las personas LGTBQ+ indicaron tener más reticencia a visibilizarse o a confiar en mandos directivos frente a eventuales problemas, buscando apoyo principalmente entre personas compañeras de confianza. Este matiz apunta a posibles brechas de confianza o sensibilidad en niveles jerárquicos superiores, que el Plan LGTBQ+ debe abordar mediante formación específica y protocolos claros.

Incidentes de acoso o discriminación: Un 12,3% de la plantilla afirmó haber sufrido algún tipo de acoso LGTBfóbico en el trabajo (insultos, burlas, trato hostil, etc.), y un 35,8% reportó haber presenciado conductas de acoso hacia otras personas de la compañía por su orientación/identidad. Aunque la mayoría no ha vivido estas situaciones, no es aceptable que más de una decena de personas haya enfrentado acoso por su diversidad. De hecho, se constató que al menos 12 personas trabajadoras sufrieron consecuencias en su salud mental (ansiedad, estrés, depresión) como resultado de estas experiencias discriminatorias. Estos datos son preocupantes y refuerzan la urgencia de medidas contundentes de prevención y respuesta. Se señala explícitamente *“la necesidad de implantar medidas claras y contundentes encaminadas a la eliminación de estos comportamientos”*, incluyendo formación para distinguir el acoso de simples conflictos laborales. Adicionalmente, solo el 54,7% del personal dice saber cuál es el procedimiento para denunciar internamente estas conductas, mientras que el 45,3% lo desconoce. Esta brecha refleja la ausencia o insuficiente difusión de un protocolo formal de denuncia y actuación, lo que limita la confianza del personal para informar de problemas. Es imperativo, por tanto, establecer y comunicar ampliamente un protocolo antiacoso específico para casos de LGTBfobia.

Formación y sensibilización: La empresa no ha desplegado hasta la fecha programas sistemáticos de formación o campañas visibles sobre diversidad LGTBQ+, según percibe la mayoría de la plantilla. Más del 60% de las personas encuestadas no recuerda haber recibido ninguna formación específica en esta materia. No obstante, existe disposición positiva: dos tercios del personal se sienten con conocimientos básicos para respetar y apoyar al colectivo, pero al mismo tiempo casi un 30% admite carencias o dudas al respecto. De manera muy significativa, múltiples personas trabajadoras sugirieron en sus comentarios la implementación de talleres, cursos o charlas de sensibilización, e incluso *“formaciones con contenido adecuado y charlas de respeto hacia el colectivo”*. En concreto, se pidió formar no solo a la plantilla general sino especialmente a mandos intermedios y personal de Recursos Humanos, para asegurar que el compromiso de respeto impregne todos los niveles jerárquicos. La conclusión unánime es que la capacitación interna en materia LGTBQ+ es clave para desmontar estereotipos, aclarar conceptos (por ejemplo, distinguir orientación de identidad de género, uso correcto de pronombres, etc.) y fomentar una actitud proactiva de apoyo. La buena noticia es que no se observa resistencia a la formación; al contrario, se demanda más información y concienciación desde amplios sectores de la plantilla. Por tanto, una de las primeras acciones del Plan será introducir formación obligatoria para todo el personal sobre diversidad sexual y de género.

Infraestructura e instalaciones inclusivas: Un aspecto tangible evaluado fue la adecuación de los espacios físicos (aseos, vestuarios) para acomodar la diversidad de género. Un 37,7% de las personas trabajadoras considera que faltan infraestructuras inclusivas en el parque (p. ej. aseos neutros, vestuarios no binarios o con mayor privacidad), frente a un 25,5% que cree que no hacen falta y un 27,4% que no está segura. Es decir, cerca de 4 de cada 10 personas identifican carencias en este ámbito, lo cual es significativo. De hecho, es probable que solo las personas trans o no binarias (o sus allegados) perciban estas necesidades directamente; el hecho de que un 38% del total lo señale sugiere una conciencia general creciente sobre la importancia de instalaciones inclusivas. Actualmente, Parque Isla Mágica cuenta solo con aseos y vestuarios segregados por género masculino/femenino, sin opciones específicas para quien no se sienta cómodo con esa división, lo que podría generar incomodidad o invisibilización. Los comentarios cualitativos refuerzan esta conclusión: se pidió *“espacios adecuados para mantener la intimidad”* y la creación de vestuarios unisex o cabinas privadas para quienes las requieran. Este plan, por tanto, incorporará medidas de adaptación de infraestructura para garantizar la comodidad, privacidad y respeto de todas las identidades.

Apoyos, protocolos y representación: La mayoría de la plantilla muestra una actitud abierta a participar en la mejora inclusiva. Un 68,9% está a favor de que la empresa cuente con algún tipo de equipo de asesoramiento o red de apoyo interna con formación adecuada para prevenir la LGTBfobia y asesorar al personal. Esta recomendación, alineada con la normativa (que sugiere involucrar a personas especialistas en la elaboración e implementación de medidas), se traducirá en la asignación de responsables de diversidad y mecanismos de acompañamiento dentro del plan. Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa y secciones sindicales) jugará un papel activo, tanto en la negociación inicial de este plan como en su seguimiento a través de la Comisión de Igualdad, asegurando la participación de la plantilla en la evaluación y mejora continua de las medidas.



Expectativas de mejora: El diagnóstico arroja un mensaje de optimismo moderado: tres de cada cuatro personas (75,5%) confían en que la situación de igualdad en la empresa mejorará con la implementación del Plan LGTBIQ+ y sus medidas. Solo un 10% duda de su eficacia, mientras el resto espera ver resultados antes de opinar. Esto supone un importante capital de buena voluntad por parte del personal, que percibe el plan como una herramienta necesaria y positiva. La dirección de Parque Isla Mágica asume este compromiso con responsabilidad, consciente de que cuenta con el apoyo mayoritario de la plantilla para impulsar un cambio cultural. En suma, el análisis de la situación actual muestra cimientos favorables (actitudes respetuosas generalizadas y apoyo al plan) junto a brechas que atender con urgencia (incidentes de acoso no abordados, formación interna insuficiente, ausencia de protocolos específicos, necesidades de infraestructura, etc.). Sobre estas bases, el siguiente capítulo detalla las medidas planificadas que Parque Isla Mágica adoptará para dar cumplimiento a la Ley 4/2023 y al RD 1026/2024, y para avanzar hacia un entorno de trabajo plenamente inclusivo, seguro y libre de discriminación.

Bloque III. Medidas planificadas

1. Igualdad de Trato y No Discriminación

En coherencia con los principios legales de igualdad y no discriminación, Parque Isla Mágica incorporará cláusulas explícitas en su normativa interna (Convenio Colectivo y reglamentos) que reafirmarán un compromiso contundente con la diversidad. Este acuerdo recogerá cláusulas que contribuyan a crear un espacio favorable a la diversidad y que erradiquen cualquier discriminación hacia las personas LGTBIQ+. No se hará referencia solo a la orientación sexual, sino también a la identidad y/o expresión de género y a la diversidad familiar. De este modo, quedará expresado conjuntamente el respeto a los derechos de las personas LGTBIQ+ y el compromiso de no discriminación por parte de la dirección y toda la plantilla. Estas cláusulas generales favorecerán el cambio cultural en la empresa y dejarán claros los valores que deben regir las relaciones laborales.

Medidas planificadas en este eje:

- Principio general de no discriminación: La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo-genérica o familiar, prohibiendo cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso. Este principio fundamental estará recogido en el Convenio y rige todas las actuaciones de la empresa.
- Tolerancia cero y ámbito de protección: La Empresa declara la tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, acoso (laboral o sexual) o trato desfavorable por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar. Este compromiso de tolerancia cero se aplicará a todas las fases de la relación laboral, incluyendo el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución, la conciliación y la extinción del contrato. Asimismo, alcanzará no solo al personal interno sino igualmente a la clientela, a las personas proveedoras y a cualquier tercera persona que interactúe con la empresa. Es decir, Parque Isla Mágica no tolerará comportamientos LGTBfóbicos en ninguna de sus áreas de influencia, ya provengan del entorno laboral o externo.

2. Acceso al Empleo

Parque Isla Mágica se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, evitando sesgos y estereotipos que puedan perjudicar a las personas LGTBIQ+. Las medidas establecidas buscarán asegurar que los procesos de selección se basen en criterios objetivos (formación, experiencia y competencias), independientemente de la orientación sexual, identidad de género o diversidad familiar de las personas candidatas. Se prestará especial atención a las personas trans, dado que constituyen un colectivo especialmente vulnerable en el mercado laboral, para evitar cualquier discriminación en su incorporación. Asimismo, se formará adecuadamente a todo el personal implicado en reclutamiento para prevenir actitudes excluyentes y asegurar una selección inclusiva.

Medidas planificadas en este eje:

- Se implementará un sistema de selección de personal objetivo. En particular, se fomentará el uso de currículums ciegos, de modo que las candidaturas se evalúen exclusivamente en función de los



conocimientos, habilidades y competencias requeridas para el puesto, sin sesgos asociados a datos personales. En la página web de la empresa se hará constar que los procesos de selección de Parque Isla Mágica se fundamentan en el respeto a todas las personas y están libres de discriminación, explicando en qué consiste el CV ciego para animar a su uso (por ejemplo, omitir datos de género, foto, estado civil, etc., salvo lo estrictamente necesario; *nota*: para puestos que requieran mayoría de edad, se podrá preguntar por ser mayor de 18 años, pero evitando otras preguntas personales irrelevantes).

- La empresa informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) sobre los parámetros, reglas e instrucciones en que se basen los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que pudieran aplicarse, en el presente o futuro, en la toma de decisiones de contratación. Esta transparencia busca eliminar posibles sesgos discriminatorios que pudieran existir en herramientas automatizadas de selección, conforme a lo exigido por la normativa de igualdad algorítmica.
- Formación en selección inclusiva: Se formará, capacitará y sensibilizará a todas las personas encargadas de los procesos de selección de personal. En caso de subcontratar procesos selectivos a empresas externas, la empresa exigirá y verificará que el equipo evaluador incorpora una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBIQ+, especialmente hacia personas trans. Asimismo, en las cláusulas de los contratos con proveedores de selección se hará constar específicamente este requisito de no discriminación.
- En los procesos de selección se garantizará la preservación del derecho a la intimidad de las personas candidatas. Queda prohibido realizar preguntas invasivas sobre la vida personal o familiar, así como solicitar cualquier dato irrelevante que pueda vulnerar la privacidad o revelar, directa o indirectamente, la orientación sexual o identidad de género. Las entrevistas de trabajo no incluirán preguntas relativas a la orientación sexual, identidad o expresión de género de la persona candidata.
- En el caso de personas trans que aún no hayan podido actualizar su documentación oficial, la empresa evitará que la presentación de un DNI/NIE con nombre o sexo registral discordante con la apariencia o género expresado sea obstáculo para su contratación, siempre que la persona reúna los requisitos del puesto. Es decir, no se denegará una contratación a una persona válida por el hecho de que su documentación legal no esté adaptada; mientras tanto, podrá presentarse y ser tratada con su nombre sentido, garantizando la empresa la confidencialidad sobre sus datos registrales discordantes.
- Se llevará a cabo una formación específica para el equipo directivo, el Departamento de Recursos Humanos y, en general, todas las personas que participen en la selección de personal, en materia de gestión de recursos humanos diversa y trans-incluyente. El objetivo es erradicar estereotipos en el acceso al empleo de personas LGTBIQ+ y asegurar que los reclutadores conocen las buenas prácticas para evaluar candidaturas sin sesgos.
- La empresa limitará la indagación de perfiles en redes sociales de personas candidatas únicamente a aquellos casos justificados por motivos profesionales, y siempre que se haya informado previamente a la persona del tratamiento de esos datos (por ejemplo, revisión de perfiles en redes profesionales tipo LinkedIn, o en redes corporativas internas). En ningún caso se investigará la vida personal en redes sociales privadas, respetando el derecho a la intimidad y evitando cualquier sesgo en la contratación.
- El Departamento de Personal revisará exhaustivamente las fases de selección y promoción interna para eliminar cualquier sesgo discriminatorio que pudiera presentarse. Si en algún caso se externaliza la selección o promoción, se incluirá en el contrato con la empresa proveedora la exigencia explícita de evitar discriminación y respetar las directrices inclusivas de Parque Isla Mágica.
- Comunicación inclusiva en ofertas de empleo: Los anuncios de empleo publicados por la empresa utilizarán lenguaje inclusivo y no contendrán requisitos o expresiones que pudieran implicar discriminación hacia personas LGTBIQ+. Por ejemplo, se evitarán términos genderizados innecesarios y se fomentará la participación de cualquier persona cualificada, independientemente de su orientación o identidad.



- Ningún proceso de selección podrá indagar ni directa ni indirectamente en la vida personal del candidato. Ninguna entrevista de trabajo incluirá preguntas sobre orientación sexual, identidad de género o situación familiar del aspirante, garantizando así que la elección se basa solo en méritos.
- Las personas trans candidatas podrán presentarse con el nombre que corresponda a su identidad (nombre sentido). La Empresa garantizará la confidencialidad y no divulgación de cualquier información sobre el nombre legal diferente o el sexo registral, evitando situaciones incómodas o exposiciones involuntarias de su condición en el proceso selectivo.

3. Clasificación y Promoción Profesional

La clasificación profesional, los ascensos y cualquier sistema de evaluación del desempeño en Parque Isla Mágica se registrarán por criterios exclusivamente objetivos de mérito, capacidad y experiencia. Queda prohibida toda diferenciación o trato menos favorable por pertenecer (o ser percibido como perteneciente) al colectivo LGTBIQ+. Es fundamental garantizar que las personas LGTBIQ+ tengan las mismas oportunidades de desarrollo de carrera que cualquier otra, eliminando posibles obstáculos invisibles en la trayectoria profesional.

Medidas planificadas en este eje:

- Los sistemas de clasificación profesional de la empresa se revisarán para garantizar la no discriminación, directa ni indirecta, de las personas LGTBIQ+. La asignación de grupos profesionales, niveles, categorías y funciones se basará en elementos objetivos (cualificación, desempeño, experiencia), asegurando que cada persona pueda desarrollar su carrera en igualdad de condiciones con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género.
- En todos los procedimientos de promoción interna y cobertura de vacantes se emplearán criterios transparentes, objetivos y neutros, evitando cualquier sesgo. En particular, se tomarán medidas para prevenir discriminaciones directas o indirectas por razones de edad, discapacidad, género, origen racial o étnico, estado civil, religión, convicciones, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo-genérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua. Todos estos factores deberán ser irrelevantes en las decisiones de promoción, enfocándose únicamente en la idoneidad profesional.
- Se garantizará que todas las personas trabajadoras tengan igualdad de oportunidades para postularse a promociones internas o vacantes que surjan en el centro de trabajo, con independencia de su sexo, orientación sexual, identidad/expresión de género, características sexuales, situación familiar, origen étnico, religión, discapacidad, edad, etc. No se tolerará que ningún prejuicio interfiera en la evolución profesional. De hecho, se introducirá una verificación específica en los procesos de promoción para detectar y corregir cualquier patrón anómalo que sugiera discriminación hacia el colectivo LGTBIQ+.
- En cuanto a la estabilidad en el empleo de las personas trans (consideradas especialmente vulnerables), la empresa, en sus políticas de gestión de personal, velará por el mantenimiento de sus puestos de trabajo. Las medidas incluidas en el presente plan medidas están orientadas a retener el talento trans y acompañar a estas personas en posibles situaciones de transición, de modo que no vean comprometida su continuidad laboral por motivos relacionados con su identidad de género.

4. Formación, Sensibilización y Lenguaje Inclusivo

La capacitación y concienciación de toda la plantilla es un pilar central del Plan LGTBIQ+. La empresa integrará en sus planes de formación anual módulos específicos sobre derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral, haciendo especial hincapié en la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Estas acciones formativas irán dirigidas a toda la plantilla, incluyendo personal de todos los niveles: personal base, mandos intermedios, directivos y personal con responsabilidad en la gestión de personas o recursos humanos.

Los objetivos de la formación serán: (1) difundir las medidas y políticas de este Plan LGTBIQ+ para que todo el mundo las conozca y entienda; (2) ofrecer conocimientos básicos sobre diversidad sexual, de



género y familiar, aclarando terminología y conceptos; (3) dar a conocer los protocolos de la empresa (tanto el protocolo de acoso por LGTBIfobia como el protocolo de acompañamiento a personas trans);

(4) fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso; (5) sensibilizar sobre las realidades del colectivo LGTBQ+ y las conductas que constituyen discriminación o acoso; y (6) capacitar especialmente a quienes tienen personal a cargo para gestionar la diversidad de forma efectiva.

Medidas planificadas en este eje:

- Difusión interna del Plan: Se realizará una presentación y difusión general del conjunto de medidas planificadas LGTBQ+ recogidas en este Plan (y en su caso, en el Convenio Colectivo de aplicación). Toda la plantilla recibirá información sobre el alcance y contenido del plan, para asegurar que conocen sus derechos y las iniciativas puestas en marcha.
- Conceptos básicos de diversidad: Los programas formativos incluirán un módulo sobre definiciones y conceptos básicos de diversidad sexual, de género y familiar, de acuerdo con lo contenido en la Ley 4/2023. Se explicarán nociones como orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, etc., para que toda la plantilla maneje un lenguaje adecuado y comprenda la diversidad humana sin prejuicios.
- Protocolos contra el acoso: Se difundirá ampliamente el Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar. En la formación se explicarán las conductas prohibidas, cómo identificarlas y el procedimiento a seguir ante cualquier incidente. Asimismo, se promoverá el uso de un lenguaje respetuoso y cero tolerancia a expresiones vejatorias. Cada persona sabrá qué hacer y a quién acudir si presencia o sufre un caso de acoso LGTBIfóbico.
- Protocolo de acompañamiento a personas trans: Del mismo modo, se dará a conocer el Protocolo de acompañamiento a personas trans en el entorno laboral (una guía interna para facilitar el proceso de transición de género de empleados que así lo soliciten). Esto incluye pautas para el cambio de nombre en sistemas internos, adaptación de uniformes, uso de aseos/ vestuarios, comunicación al equipo, etc., garantizando la dignidad y privacidad de la persona trans durante todo el proceso. Todos los mandos y departamentos implicados (RRHH, prevención, etc.) deberán conocer este protocolo.
- Campañas de visibilidad y celebración: La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización y visibilidad del colectivo LGTBQ+ en fechas señaladas, como la Semana del Orgullo. Se planificarán acciones tales como comunicaciones en redes sociales corporativas mostrando el apoyo de la empresa, mensajes de sensibilización en tablones y boletines internos, decoración temática temporal, y distribución de distintivos (pulseras, lanyards con los colores de la bandera) para aquellas personas que deseen usarlos. Estas iniciativas buscan visibilizar el compromiso de Parque Isla Mágica con la diversidad de forma festiva y normalizadora, involucrando a toda la plantilla.
- Formación general para toda la plantilla: En colaboración con asociaciones LGTB+ especializadas o personal experto externos (y previa consulta y participación de la RLPT), la empresa planificará sesiones formativas dirigidas a *toda* el personal. Los contenidos mínimos de estas formaciones incluirán:
- Realidades LGTBQ+: sensibilización sobre las distintas realidades y experiencias de las personas LGTBQ+, para fomentar la empatía y romper estereotipos.
- Conductas discriminatorias y acoso: explicación de qué tipos de comportamientos constituyen discriminación o acoso por LGTBIfobia, cómo identificarlos y prevenirlos en el día a día laboral.
- Políticas de empresa: recordatorio de las políticas de Parque Isla Mágica en esta materia (las medidas de este Plan, protocolos, recursos de apoyo, etc.), subrayando la responsabilidad compartida de mantener un entorno respetuoso.

Esta formación general se impartirá con carácter inicial tras la aprobación del Plan y tendrá un reciclaje periódico, incluyéndose en el Plan de Formación anual de la empresa para refrescar conocimientos y acoger a nuevas incorporaciones.

- Formación específica para mandos: Además de la sensibilización general, todas aquellas personas



que tengan personal a su cargo (miembros del equipo de selección, mandos intermedios, jefatura de departamento, dirección) deberán recibir una formación adicional específica que cubra, al menos, los siguientes contenidos:

- Gestión de la diversidad e inclusión laboral. Cómo liderar equipos diversos, garantizar la participación de todas las personas y aprovechar el valor de la diversidad.
- Fomento de la empatía y la escucha activa. Desarrollo de habilidades de comunicación y comprensión para atender las necesidades de las personas trabajadoras LGTBIQ+ con sensibilidad.
- Prevención y abordaje del acoso. Herramientas para detectar situaciones de acoso o discriminación en el equipo, actuar de forma diligente siguiendo el protocolo, y promover un clima de confianza donde los conflictos se gestionen adecuadamente.
- Liderazgo inclusivo. Estrategias de liderazgo que tengan en cuenta las distintas identidades y circunstancias de las personas, evitando favoritismos o exclusiones, y cómo reaccionar ante actitudes LGTBIfóbicas entre subalternos.

Al igual que la anterior, esta formación específica se renovará periódicamente para asegurar su efectividad continuada.

- Formación para nuevas incorporaciones: Se incorporará en el plan de acogida de nuevas personas trabajadoras un módulo específico de sensibilización contra la LGTBIfobia. De esta forma, desde su primer día en la empresa, cualquier nueva persona conocerá la cultura de respeto de Parque Isla Mágica y las normas contra la discriminación.
- Manual de lenguaje inclusivo: Se elaborará y difundirá entre toda la plantilla un Manual de Lenguaje Inclusivo, que recoja pautas para usar un lenguaje no sexista, no homófobo y respetuoso con todas las identidades, orientaciones y modelos de familia. Este manual servirá de referencia para comunicaciones internas, documentación, cartelería, atención al público, etc. Su contenido se hará público en la intranet o medios habituales, y se animará a su consulta. Asimismo, se podrá organizar algún taller práctico para que las personas practiquen la redacción inclusiva. En todas las comunicaciones oficiales de la empresa se promoverá el uso de lenguaje neutro en cuanto al género y la visibilidad de la diversidad.
- Nombre sentido y pronombres: La dirección de la empresa, así como todo el personal, deberán dirigirse a cada persona trans, intersexual, no binario o de género fluido por el nombre elegido que la persona haya comunicado (nombre sentido), en cualquier tipo de comunicación oral o escrita. Esto incluye, por ejemplo, los cuadrantes de turnos, tarjetas identificativas, dirección de correo electrónico corporativo, etc. Este uso del nombre auténtico será independiente de que la persona haya realizado o no el cambio registral legal de nombre/sexo. Solo en documentación oficial de carácter legal (contrato de trabajo, nómina, cotizaciones a la Seguridad Social, etc.) la empresa usará los datos registrales, por imperativo legal, pero incluso en esos casos se garantizará la confidencialidad y no difusión innecesaria de dicha documentación. Asimismo, se respetarán los pronombres con los que cada persona se identifique, evitándose deliberadamente mencionar pronombres no deseados. *Esta medida responde a la importancia de reconocer la identidad de género autopercibida en todos los ámbitos laborales cotidianos.*
- Documentación y formularios neutrales: En la documentación interna de RRHH se revisarán los campos relativos a género. En las publicaciones de bolsas de empleo, ofertas y formularios, se eliminará el campo de "sexo" salvo que sea estrictamente necesario. Además, la empresa añadirá en sus formularios oficiales una tercera opción de género o de preferencia, ofreciendo alternativas como "No binario", "Otro", o "Prefiero no contestar" para aquellas personas que no se identifiquen con las categorías tradicionales. Esto aplicará tanto a formularios de selección de personal, encuestas internas, etc., dando cabida administrativa a identidades no binarias.
- Imágenes inclusivas: Se instruirá a los departamentos de marketing, comunicación interna y recursos humanos para que las imágenes o elementos gráficos utilizados en comunicaciones de la empresa eviten reproducir estereotipos de género. Se procurará representar diversidad en la publicidad de captación de personal, en la cartelería interna, en las redes sociales. El objetivo es eliminar mensajes visuales



inconscientes que refuercen sesgos sexistas o LGTBfóbicos.

- **Transparencia en formación y desarrollo:** La empresa informará y anunciará públicamente (en tablón, intranet, email) toda la oferta formativa disponible, asegurando que las convocatorias de cursos, talleres o plazas de desarrollo profesional sean conocidas por toda la plantilla. Con ello se busca que ninguna persona quede excluida por falta de información, y que todas las personas tengan oportunidad de participar y mejorar sus competencias.
- **Igualdad de acceso a formación:** Se permitirá y fomentará que toda la plantilla pueda acceder a las acciones formativas, evitando restringir cursos solo a ciertos colectivos si no hay justificación objetiva. Al abrir la oferta formativa de manera amplia, se contribuye a la polivalencia del personal, posibilitando rotación de puestos y mayores oportunidades de promoción para todos. Esto evita que, por prejuicios, a ciertas personas (por ejemplo LGTBQ+ no visibles) se les niegue implícitamente el acceso a cursos o a desarrollos.
- **Formación anual obligatoria del Plan LGTBQ+:** Como medida permanente, la empresa impartirá anualmente una acción formativa obligatoria sobre el contenido del Plan LGTBQ+ y la política de igualdad LGTB de la empresa. Esta sesión servirá para recordar las medidas vigentes, actualizar cualquier cambio normativo o interno, y reafirmar el compromiso anual.
- **Las acciones formativas específicas se planificarán cada año en función de las necesidades y contenido acordados en el plan vigente.** Es decir, el Plan LGTBQ+ podrá revisarse y complementarse con nuevos contenidos formativos conforme evolucionen las circunstancias (por ejemplo, si se detecta desconocimiento en alguna área, se refuerza esa temática en el siguiente ciclo de formación).

5. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos

Parque Isla Mágica promoverá un ambiente de trabajo seguro y acogedor para todas las personas, independientemente de su identidad u orientación. Se fomentarán relaciones de compañerismo basadas en el respeto y la empatía, y se vigilará activamente para prevenir cualquier atisbo de acoso o discriminación. A continuación se definen los valores y condiciones que la empresa espera en sus entornos laborales, como pautas de convivencia interna:

- **RESPECTO:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones, gestos o modales insultantes, humillantes o intimidatorios hacia cualquier persona.
- **COMUNICACIÓN:** No se permitirán actitudes que tiendan al aislamiento de personas compañeras ni la interrupción deliberada de la comunicación normal en el equipo. La integración activa de todos es un valor a proteger.
- **REPUTACIÓN:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o menoscabo de la reputación profesional o personal de cualquier miembro de la plantilla. Ninguna persona debe ser objeto de rumores malintencionados ni burlas que dañen su dignidad.
- **DISCRECIÓN EN CORRECCIONES:** Cualquier comunicación destinada a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un desempeño inadecuado se hará de forma privada, nunca en presencia de terceras ajenas, evitando así la humillación pública.
- **NO ARBITRARIEDAD:** Queda prohibida la asignación arbitraria o abusiva de tareas, turnos o cargas de trabajo con la intención de perjudicar a alguien. No se tolerará vaciar de funciones a una persona ni sobrecargarla injustamente como forma de hostigamiento.
- **UNIFORMIDAD Y EQUITAD:** La aplicación de mecanismos de control de trabajo y evaluación del rendimiento será uniforme y equitativa para toda la plantilla, teniendo en cuenta las circunstancias personales, sin tratos de favor ni persecuciones a nadie.
- **EVITAR REPRESALIAS:** Se prohíbe cualquier trato adverso hacia una persona como consecuencia de haber presentado quejas o denuncias para impedir discriminaciones o exigir el cumplimiento de la igualdad. Ninguna represalia por alzar la voz frente a la LGTBfobia.



Estas directrices generales formarán parte de las normas internas de convivencia. Además, se implementarán medidas concretas para garantizar entornos diversos, seguros e inclusivos:

Medidas planificadas en este eje:

- **Protocolos de protección:** La empresa garantizará la protección activa contra comportamientos LGTBfóbicos a través de sus protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo, logrando entornos laborales verdaderamente seguros e inclusivos. Se incorpora un Protocolo de Acoso Laboral específico de acoso discriminatorio por LGTBfobia, asegurando que incluye definiciones, ejemplos y un procedimiento claro de denuncia y actuación inmediata.
- **Responsable de Diversidad:** La empresa designará a una persona de referencia responsable de gestionar los temas de diversidad dentro de la organización. Entre sus funciones estarán, entre otras, atender y acompañar a personas LGBTQ+ en todas las cuestiones sobre vestuario o aseo (p. ej. si una persona trans desea usar el vestuario acorde a su identidad, o prefiere un espacio neutral/individual). Uniforme de trabajo al género sentido o a las necesidades particulares indicadas por la persona. Gestión de trámites administrativos internos derivados de un cambio registral de nombre/ sexo (actualización de nombre en sistemas informáticos, correo electrónico, tarjeta de acceso, listados, etc.). Así como servir de canal confidencial para recoger inquietudes o denuncias incipientes de clima laboral hostil, proponiendo acciones preventivas.

Esta persona responsable (así como un/a suplente que la sustituya en ausencia) deberá contar con formación específica demostrable en materia de diversidad e inclusión. La identidad y contacto de ambos se comunicarán a toda la plantilla, para que sepan a quién acudir. La elección de esta persona de confianza será consensuada con la Comisión de Igualdad, buscando un perfil empático, discreto y respetado. De este modo, Parque Isla Mágica dispone de una figura interna de "delegado/a de diversidad" que canalizará las cuestiones LGBTQ+ y colaborará con RRHH en la implementación del plan.

- **Conmemoración de días clave:** Se fomentará la organización de eventos y acciones de sensibilización para conmemorar días significativos para el colectivo LGBTQ+ y la diversidad familiar. Por ejemplo, la empresa se sumará a la visibilización del 31 de marzo (Día Internacional de la Visibilidad Trans), el 17 de mayo (Día Internacional contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGBTQ+). Entorno a esas fechas se podrán enviar mensajes a toda la "Tripulación" (personal) vía newsletter, promover alguna actividad interna (como charlas testimoniales, proyección de vídeos educativos cortos, concursos de eslóganes sobre respeto, etc.), e incluso invitar a quien lo desee a lucir simbología alusiva. La idea es celebrar la diversidad y mostrar apoyo explícito desde la empresa en esas jornadas.
- **Uniforme acorde al género:** Se facilitará al personal trans o no binario un uniforme de trabajo acorde con su género sentido o expresado, según las indicaciones que la propia persona señale. Si actualmente los uniformes difieren por género (hombre/mujer), la persona podrá elegir la versión con la que se sienta cómoda, o solicitar adaptaciones razonables (talla, corte). Esta medida, aunque sencilla, es esencial para que la persona pueda presentarse ante las personas compañeras y clientes de forma auténtica, sin verse obligado a una expresión de género que le resulta ajena.
- **Vestuarios y aseos inclusivos:** La empresa garantizará la privacidad en los espacios compartidos (vestuarios, duchas, aseos). Para ello, se adecuarán las instalaciones de la siguiente forma:
- En ambos vestuarios (masculino y femenino) existentes se instalarán cabinas individuales con puerta para cambiarse y ducharse, disponibles para quien lo desee (por ejemplo, personas trans en proceso, personas con alguna necesidad especial de intimidad, etc.). El número de cabinas y duchas individuales será proporcional al número de usuarios simultáneos. Cada cabina dispondrá al menos de un banco y un colgador para mayor comodidad.
- Se designará al menos un vestuario neutro o un área de vestuario de uso mixto al que puedan acceder voluntariamente personas de cualquier género. Este vestuario inclusivo estará claramente señalizado, permanecerá abierto todo el año en horario laboral y se mantendrá en perfectas condiciones de higiene y seguridad. Inicialmente se podría adaptar un vestuario de personal de baja ocupación para este fin, y ajustar en función de la demanda.
- Del mismo modo, se habilitarán un aseo "sin género" (neutros) en la zona de personal, para



que cualquier persona (particularmente personas no binarias o que simplemente deseen más privacidad) puedan usarlo con tranquilidad.

Estas mejoras de infraestructura responden a la demanda identificada en el diagnóstico, donde el 38% de la plantilla señaló echar en falta instalaciones respetuosas con la identidad de género. Su implantación reafirma el compromiso de Parque Isla Mágica con el bienestar físico y emocional de la plantilla.

- Posicionamiento público de la empresa: Parque Isla Mágica hará público, a través de sus distintos canales de difusión (web corporativa, redes sociales, comunicados de prensa cuando proceda), su posicionamiento de pleno respeto y no discriminación hacia las personas LGTBIQ+. Se elaborará quizás una breve declaración o política pública en la que la empresa exprese su apoyo a la diversidad y se comprometa ante clientes y sociedad a garantizar entornos seguros para todas las personas. Esto no solo refuerza la marca empleadora inclusiva, sino que además empodera al personal: saben que la empresa los respalda incluso frente a comportamientos LGTBIfóbicos de clientes, proveedores u otros externos.
- Indicadores e iniciativas de igualdad LGTBI+: Se fomentará la implantación progresiva de indicadores de igualdad en la gestión de RRHH que tomen en cuenta la realidad LGTBIQ+. Por ejemplo, se podría hacer seguimiento estadístico (respetando la privacidad) del uso del protocolo antiacoso LGTBIQ+, de la participación de personas LGTBI en formaciones o promociones, etc., para medir avances. Asimismo, la empresa valorará participar en distintivos o redes de empresas inclusivas (por ejemplo, el programa EMIDIS de la Fundación Diversidad, o adhesiones a manifiestos de Naciones Unidas) que reconozcan a las organizaciones destacadas por sus políticas de igualdad y diversidad. Obtener un sello o reconocimiento externo por buenas prácticas LGTBIQ+ sería un acicate para seguir mejorando y posicionaría a Parque Isla Mágica como referente en su sector.

6. Permisos y Beneficios Sociales

Parque Isla Mágica revisará sus políticas de permisos, licencias y beneficios sociales para asegurarse de que contemplan la realidad de las familias diversas y las necesidades específicas de las personas LGTBIQ+. Cualquier derecho o ventaja disponible para las personas trabajadoras se ofrecerá en igualdad de condiciones sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o situación familiar. Especial atención se prestará a las personas trans, que pueden requerir ciertos permisos relacionados con su proceso de transición o atención médica específica.

En particular, el Convenio Colectivo de la empresa incluirá cláusulas que garanticen que los cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+ son reconocidos a todos los efectos, equiparándolos a los matrimonios heterosexuales en el disfrute de permisos por matrimonio, permisos retribuidos por hospitalización de la pareja, beneficios sociales, etc. De igual modo, se reconocerán las familias homoparentales o pluriparentales en el acceso a ayudas o licencias, evitando definiciones restrictivas de familia. Cualquier lenguaje obsoleto en la normativa interna se modificará para ser inclusivo.

Medidas planificadas en este eje:

- La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia de su sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o modelo familiar, puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio social en igualdad de condiciones. Se incluirá en el Plan de Igualdad/Convenio una declaración explícita de no discriminación en el otorgamiento de permisos.
- Se concederán todos los permisos necesarios a cualquier persona gestante, independientemente de su género. Es decir, tendrán los mismos derechos de permiso por maternidad/paternidad que establece la ley o el Plan de Igualdad vigente. Igualmente, cualquier beneficio social previsto por la empresa se hará extensivo a las personas LGTBIQ+ en las mismas condiciones que al resto, sin discriminación. La premisa es clara: mismos derechos para cualquier configuración familiar.
- Equiparación en permiso de lactancia: Las personas LGTBIQ+ y sus parejas (en caso de ser ambas personas trabajadoras del parque) tendrán derecho al disfrute del periodo de lactancia de 12 meses en las mismas condiciones que recoge el Plan de Igualdad.



- Se establecerá un permiso no retribuido por el día completo, específico para la realización de trámites legales de afirmación de género. Cuando una persona trans deba acudir a citas en el Registro Civil, comisarías (para cambio de DNI) u otras gestiones oficiales relacionadas con su transición, podrá solicitar el día libre sin sueldo para dichos trámites.
- Las personas trabajadoras que decidan iniciar tratamientos hormonales de reasignación de sexo y transición de género tendrán derecho a solicitar un periodo de excedencia especial protegida, de duración no superior a dos años. Durante esta excedencia por motivo de transición:
 - La persona conservará su puesto en la bolsa de trabajo (en caso de fijos discontinuos) y la garantía de horas en caso de disponer de ella en el momento de la solicitud, de modo que pasado el periodo pueda volver en condiciones similares.
 - El tiempo en excedencia por transición de género no se computará a efectos de antigüedad.
 - Tras su reincorporación, la persona tendrá derecho a recibir la formación profesional impartida en la empresa durante su ausencia y que sea relevante para su puesto, para actualizarse en caso de que hubiera habido cursos o cambios durante su excedencia.

Esta medida reconoce que la transición de género es un proceso vital que puede requerir tiempo y tranquilidad, y la empresa desea brindar esa flexibilidad sin penalización.

- Las personas trabajadoras que necesiten acudir a consultas médicas relacionadas con la reasignación de sexo y transición de género (incluidas consultas de salud mental, endocrino, psicología, psiquiatría, etc.) dispondrán del tiempo indispensable y retribuido para dichas visitas. Es decir, se asimilarán estas citas a las licencias retribuidas por motivos de salud. Estos tiempos de ausencia no contarán para los índices de absentismo (dado que son ausencias justificadas por causa de fuerza mayor médica). Tampoco se computarán para reducir el pago de primas, bonus, incentivos o similares existentes en la empresa. De este modo, un trabajador en tratamiento no verá mermada su remuneración variable por el hecho de atender su salud.

Con esto, se evita que alguien posponga o abandone un tratamiento necesario por miedo a represalias laborales o pérdida económica.

- Permiso no retribuido de acompañamiento para que la persona trabajadora pueda acompañar por el tiempo indispensable a su pareja, persona conviviente o familiar de primer grado a procedimientos relacionados con la reasignación de sexo y transición de género.

7. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Psicosociales

La salud y la seguridad laboral de las personas trabajadoras incluyen el bienestar psicológico y un clima libre de hostilidad. Dado que el diagnóstico reveló casos donde la LGTBIfobia afectó a la salud mental de las personas trabajadoras, el Plan incorpora medidas específicas en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva LGTBIQ+. Además, se actuará sobre la interacción con la clientela, dado que en un parque temático el personal está expuesto al trato del público, que lamentablemente puede incluir comportamientos discriminatorios externos.

Medidas planificadas en este eje:

- Se añadirá en las Normas de Régimen Interno del Parque una cláusula explícita indicando que cualquier comportamiento LGTBIfóbico por parte de los clientes hacia las personas trabajadoras, o viceversa entre clientes, será motivo de expulsión inmediata de las instalaciones. La seguridad del personal es prioridad, y la empresa se compromete a respaldar a las personas trabajadoras ante agresiones de clientes.
- En las evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales que realice el Servicio de Prevención, se incorporarán ítems específicos para detectar riesgos relacionados con la discriminación o acoso por LGTBIfobia.
- Se desarrollarán actuaciones proactivas para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las



características sexuales o la diversidad familiar.

- En la organización del trabajo se tomarán medidas para reducir situaciones propensas al acoso. Por ejemplo, se revisará la asignación de puestos, cargas y horarios para evitar arbitrariedades que puedan usarse como forma encubierta de hostigamiento. En resumen, mejorar la organización del trabajo para cerrar espacios al acoso.
- La empresa elaborará un protocolo de actuación ante conductas violentas, físicas y/o verbales, por parte de los clientes, haciendo hincapié en las normas del parque de la prohibición de tales conductas y sus consecuencias ante la falta de respeto o la agresión a las personas trabajadoras que aportará a la RLPT en el plazo de un mes de la firma de este protocolo. Se hará hincapié en la comunicación al personal de que no están solos ante estas situaciones.
- Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la empresa podrá valorar a petición de la persona trabajadora medidas específicas debidamente justificadas (Adaptación de puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género).
- La persona que se encuentre en situación de baja médica alegando acoso por pertenecer al colectivo LGTBIQ+ en el entorno laboral y la empresa tras la aplicación de protocolo haya determinado la existencia de dicha situación derivará a la mutua para que esta considere la calificación como accidente laboral.

8. Régimen Disciplinario

Para garantizar la eficacia de todo lo anterior, el Plan LGTBIQ+ refuerza el régimen disciplinario de la empresa en lo relativo a conductas discriminatorias. En línea con las recomendaciones del Real Decreto, se tipificarán claramente como faltas laborales sancionables aquellos comportamientos que atenten contra la dignidad, la libertad sexual, la identidad o los derechos fundamentales de las personas trabajadoras por motivo de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad familiar.

La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Medidas planificadas en este eje:

- Modificación del régimen disciplinario. De la siguiente forma:
 - Faltas Leves: Manifestaciones, expresiones, comportamientos e intromisión en la vida personal, que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.
 - Faltas graves:
 1. Las faltas leves que sea reiterada en el tiempo.
 2. Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
 3. La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.
 4. Omisión de intervención ante hechos discriminatorios o hechos calificados como falta en el presente artículo.
 5. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.



6. Chistes; burlas con intención ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 7. Negarse deliberadamente a usar el nombre o pronombres de una persona trans
 8. Represaliar a alguien por haber denunciado o participado como testigo en un caso de acoso LGTBI.
- o Faltas muy graves
1. La creación de ambientes hostiles a una persona o personas por pertenecer a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.
 2. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
 3. Las agresiones físicas o verbales dentro del lugar trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
 4. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.
 5. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ en el centro de trabajo.
 6. Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas en el centro o en medios oficiales.
 7. Violar la confidencialidad de un proceso iniciado en el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, o desvelar algún tipo de información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Cualquiera de las conductas mencionadas anteriormente que se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

- Régimen de sanciones: La facultad de imponer sanciones corresponderá a la empresa, siguiendo el procedimiento legal y lo estipulado en el Convenio Colectivo. Se adaptará el catálogo anterior de faltas al régimen sancionador existente, asegurando coherencia con la graduación de otras faltas. Todas las faltas de naturaleza discriminatoria que se cometan serán puestas en conocimiento de la RLPT (Comité de Empresa), y quedarán registradas en el expediente de la persona infractora, de modo que exista trazabilidad y posibilidad de agravar sanciones en caso de reincidencia.

Bloque IV. Aplicación, Seguimiento y Evaluación

El presente Plan LGTBIQ+ tendrá un período de vigencia ligado al del Convenio Colectivo vigente de Parque Isla Mágica (actualmente el XII Convenio PIMSA). Al término de dicho período, o cuando concurran cambios normativos relevantes, el plan será evaluado y actualizado conforme a los resultados obtenidos y a las nuevas necesidades que pudieran surgir.

Para asegurar su eficacia, todas las medidas desarrolladas se aplicarán de forma transversal, implicando a todos los departamentos de la empresa.

La Comisión de Igualdad será el órgano responsable del seguimiento de las medidas planificadas, que convocará reuniones anuales con objeto de realizar el seguimiento de las medidas planteadas. Así mismo será la encargada de plantear las propuestas de mejoras y las nuevas estrategias en función de los resultados obtenidos.



En resumen, Parque Isla Mágica asume con este Plan LGTBIQ+ un compromiso firme con la igualdad real de las personas LGTBIQ+ en su organización, dando cumplimiento a la nueva normativa y, más allá de ello, creando las condiciones para un entorno de trabajo respetuoso, diverso y seguro. La alta participación y apoyo de la plantilla evidenciada en el diagnóstico (casi un 70% considera necesaria la creación de este tipo de medidas y estructuras de apoyo) augura un escenario propicio para el éxito del plan. La Dirección de la empresa, conjuntamente con la Representación de las personas Trabajadoras, velará por su correcta ejecución, destinando los recursos necesarios para materializar cada acción. Con este Plan, Parque Isla Mágica da un paso adelante, traduciendo la concienciación en acciones concretas que garantizan la igualdad y la dignidad de todas las personas que forman parte de su gran familia laboral.



El presente Plan LGTBIQ+ ha sido negociado por los miembros de la Comisión LGTBIQ+ abajo firmantes y aprobado por la Dirección del Parque Isla Mágica S.A con fecha 10 de junio 2025.

Comisión LGTBIQ+

Dña. Rosa Rebollo Sanz

Dña. Manoli Ortiz Navarro

Dña. Paula Garcia Gallardo

Dña. Maria Soledad Dominguez Herrera

D. Pablo Palomar Alvarez

Dña. Ángela Vélez Mármol

D. Miguel Cárdenas Arispón

Dña. Isabel Maria Lozano Lozano

