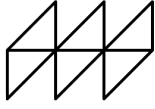


# MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

**Bellaterra, 12 de diciembre desde 2024**



**CED**  
Centre d'Estudis  
Demogràfics

**P01 PROCEDIMIENTO**

**Gestión del sistema de recursos humanos**

12 de diciembre de 2024

---

## 1. Objetivo

La puesta en marcha del Plan de Medidas y Recursos para la igualdad LGTBI por parte del CED pretende, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación LGTBI, establecida a partir de su entrada en vigor en 2023, enfatizar el interés de la organización por articular acciones que garanticen la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y, sobre todo, la integración de la igualdad y la diversidad en el sistema de gestión de la propia empresa.

## 2. Objetivos

A través de la implementación del Plan de Medidas y Recursos, el CED pretende investigar en profundidad cuál es la situación interna real en materia de igualdad y diversidad LGTBI y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que el CED espera conseguir con la puesta en marcha del plan es promover una cultura empresarial basada en la igualdad de trato de las personas LGTBI, donde se eliminen todas las formas de discriminación, con una mejora del clima laboral y un aumento de la motivación y el compromiso de la plantilla, llevando a cabo, para ello, aquellas acciones positivas que contribuyan a crear las condiciones adecuadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan LGTBI son:

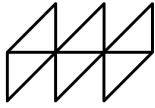
- Conocer la situación actual de la empresa en materia de conocimiento y sensibilización sobre la diversidad sexual y de género.
- Desarrollar acciones de sensibilización sobre igualdad de trato para la comunidad LGTBI.
- Promover medidas y beneficios para conciliar la vida personal, familiar y laboral, con énfasis en la comunidad LGTBI.
- Prevenir y erradicar actitudes y comportamientos LGTBI-fóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.
- Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI, especialmente de las personas transexuales, en el lugar de trabajo.

### 3. Conjunto de medidas previstas en materia de igualdad y no discriminación para las personas LGTBI.

El conjunto de medidas previstas, tienen como objetivo conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (medidas previstas) tal y como se expresa en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI así como en el RD 1026/2024 que desarrolla el conjunto de medidas previstas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

A continuación, se presenta el conjunto de medidas previstas:

NÚM. MEDURA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA DE MEJORA	MES / AÑO DE APLICACIÓN
1	Difundir el Plan LGTBI, comunicando internamente al personal la existencia del Plan y dónde pueden encontrarlo.	Enero de 2025
2	Comunicar internamente quiénes son las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI y su función.	Enero de 2025
3	Comunicar interna y/o externamente las acciones de Diversidad e Inclusión (incorporar página web donde se haga referencia al Plan LGTBI).	Durante la vigencia del Plan LGTBI
4	Incorporar la implantación de la diversidad en el colectivo LGTBI en el Manual de Acogida.	Enero de 2025
5	Sesiones de formación y sensibilización <u>para todo el personal</u> sobre la comunidad LGTBI y la aplicación de acciones de diversidad.	Durante la vigencia del Plan LGTBI
6	Diseñar un procedimiento formal de selección, contratación y promoción que incorpore la perspectiva LGTBI.	Septiembre de 2025
7	Revisar el Manual de lenguaje inclusivo y respetuoso, incorporando la perspectiva LGTBI (conceptos básicos).	Enero de 2025
8	Realizar encuestas internas sobre bienestar y entorno laboral que incluyan cuestiones de diversidad e inclusión de la comunidad LGTBI.	Septiembre de 2026
9	Difusión del Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI y dónde pueden encontrarlo.	2025



10	Formación sobre el Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI en la empresa.	Durante la vigencia del Plan LGTBI
11	Elaboración y difusión del protocolo de apoyo a personas transexuales en el ámbito laboral.	Septiembre de 2026

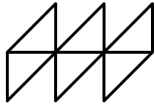
### 3. Indicadores de seguimiento

Todas las acciones tienen el objetivo general de ser una herramienta para garantizar el derecho fundamental de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

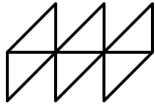
El conjunto de medidas están dirigidas a todo el personal del CED, es decir, incluye a todos los empleados del CED. En su **ámbito personal** **ámbito temporal**, como se ha expresado, las medidas se desarrollarán durante los años 2025-2026. Y, por último, en su **ámbito territorial**, las medidas se llevarán a cabo en la Comunidad Autónoma de Cataluña, en la provincia de Barcelona, donde se ubica el centro.

Los recursos previstos para trabajar en el conjunto de medidas son materiales, humanos y económicos. Los mecanismos de difusión y comunicación son básicamente correos electrónicos y reuniones de trabajo, tal y como se resume en la siguiente tabla:

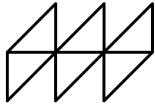
Personas destinatarias			
Plantilla total			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Economía
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
Mecanismos de difusión			
Reuniones			
Correo electrónico			



ACCIÓN 1			
<b>Ámbito de acción</b>			
Cultura organizativa y gestión			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>	
	Enero de 2025	Enero de 2025	
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Informar a toda la plantilla de la existencia del Plan LGTBIQ ayuda a crear una cultura de respeto y tolerancia a la diversidad, imprescindible para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ en la empresa.			
<b>Objetivos</b>			
Informar de la existencia y accesibilidad del Plan a todo el personal LGTBI			
<b>Descripción de la medida</b>			
Difundir el Plan LGTBI, comunicando internamente al personal la existencia del Plan y dónde pueden encontrarlo.			
<b>Personas destinatarias</b>			
Plantilla total			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>¿Qué canales de difusión del Plan LGTBIQ se han utilizado?</li><li>¿Dónde está disponible el Plan LGTBIQ para todo el personal?<ul style="list-style-type: none"><li>¿Cuántas consultas ha habido sobre el Plan LGTBIQ?</li></ul></li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			

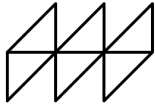


ACCIÓN 2			
<b>Ámbito de acción</b>			
Cultura organizativa y gestión			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>		<b>Fin</b>
	Enero de 2025		Diciembre de 2028
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Informar sobre las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ es fundamental para facilitar la comunicación o consulta sobre cualquier tema relacionado con el Plan.			
<b>Objetivos</b>			
Informar de la existencia de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ y de sus funciones.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Comunicar internamente quiénes son las personas que forman parte de la Comisión de Negociación/Seguimiento del Plan LGTBI y su función.			
<b>Personas destinatarias</b>			
Plantilla total			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>¿Qué canales de difusión del Comité de Seguimiento se han utilizado?<ul style="list-style-type: none"><li>¿Cuántas consultas sobre el Plan LGTBIQ se han realizado?</li></ul></li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			

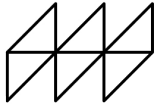


ACCIÓN 3			
<b>Ámbito de acción</b>			
Cultura organizativa y gestión			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>	
	Enero de 2025	Diciembre de 2028	
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Es fundamental que todas las personas que se relacionan con la organización conozcan su implicación con la diversidad a través de la aplicación del Plan LGTBIQ para crear relaciones respetuosas y empáticas.			
<b>Objetivos</b>			
Promover un entorno de trabajo diverso e integrador.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Comunicar interna y/o externamente las acciones de Diversidad e Inclusión (incorporar página web donde se haga referencia al Plan LGTBI).			
<b>Personas destinatarias</b>			
Plantilla total y agentes externos con los que se relaciona la empresa.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Página web			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>¿Se ha añadido a la web una sección sobre diversidad?<ul style="list-style-type: none"><li>¿Cuál es el contenido de esta sección?</li><li>¿Ha habido alguna consulta al respecto?</li></ul></li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			

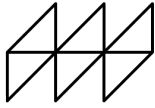




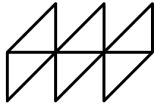
<b>ACCIÓN 4</b>			
<b>Ámbito de acción</b>			
Cultura organizativa y gestión			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>	
	Enero de 2025	Diciembre de 2028	
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Incorporar la implantación de la diversidad en los colectivos LGTBI en el Manual de Acogida ayudará a fomentar una cultura de respeto y tolerancia a la diversidad también en las personas que se incorporan a la empresa.			
<b>Objetivos</b>			
Fomentar que las nuevas incorporaciones conozcan y colaboren con la promoción de la diversidad LGTBIQ en la empresa.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Incorporar la implantación de la diversidad en el colectivo LGTBI en el Manual de Acogida.			
<b>Personas destinatarias</b>			
Personas que se incorporan a la empresa			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>¿Se ha incorporado la aplicación de la diversidad en el Manual de Acogida?<ul style="list-style-type: none"><li>¿Cuántas personas han consultado el Manual de acogida?</li></ul></li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			



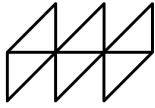
ACCIÓN 5			
<b>Ámbito de acción</b>			
Formación			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>	
	Durante la vigencia del Plan LGTBIQ		
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Sensibilizar a toda la plantilla sobre la diversidad LGTBI es esencial para lograr una igualdad real y efectiva para las personas LGTBI.			
<b>Objetivos</b>			
Sensibilizar a todo el personal sobre la diversidad LGTBIQ.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Formación y sensibilización de todo el personal sobre las sesiones comunitarias LGTBI y la puesta en marcha de acciones de diversidad.			
<b>Personas destinatarias</b>			
Plantilla total			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Ha impartido formación sobre diversidad LGTBIQ?</li><li>• ¿Cuántas personas han asistido a la formación?</li><li>• ¿Cómo lo valoran las personas que han asistido a los cursos de formación?</li><li>• ¿Cuánto presupuesto se ha invertido en formación?</li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			



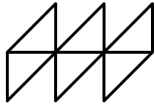
<b>ACCIÓN 6</b>			
<b>Ámbito de acción</b>			
Selección de personal			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>		<b>Fin</b>
	Enero de 2025		Enero de 2025
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Garantizar procesos de selección libres de discriminación hacia el colectivo LGTBI es esencial para asegurar la igualdad real y efectiva de las personas LGTB en la empresa.			
<b>Objetivos</b>			
Detectar y eliminar cualquier tipo de sesgo o discriminación contra la comunidad LGTBI a lo largo del proceso de selección.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Diseñar un procedimiento formal de selección y contratación que incorpore la perspectiva LGTBI.			
<b>Personas destinatarias</b>			
Personal responsable de los procesos de selección y contratación.			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>¿Se ha creado un procedimiento formal en los procesos de selección de personal?</li><li>¿Se ha informado a todas las personas responsables de los procesos de selección y contratación del procedimiento formal establecido?</li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			



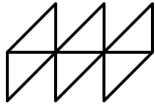
<b>ACCIÓN 7</b>			
<b>Ámbito de acción</b>			
Lenguaje respetuoso con las personas			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>	
	Enero de 2025	Diciembre de 2028	
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Eliminar el uso discriminatorio del lenguaje es esencial para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa.			
<b>Objetivos</b>			
Promover el uso del lenguaje inclusivo.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Revisar el Manual de lenguaje inclusivo y respetuoso, incorporando la perspectiva LGTBI (conceptos básicos).			
<b>Personas destinatarias</b>			
Plantilla total			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>¿Se ha revisado el manual de lenguaje inclusivo?<ul style="list-style-type: none"><li>¿Qué cambios se han introducido?</li></ul></li><li>¿Se ha distribuido el manual a toda la plantilla?<ul style="list-style-type: none"><li>¿Qué medios de difusión se han utilizado?</li></ul></li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			



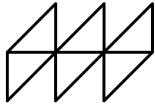
ACCIÓN 8			
<b>Ámbito de acción</b>			
Riesgos y salud laboral			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Ens</b>	
	Septiembre de 2026	Noviembre de 2026	
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Conocer el nivel de bienestar y ambiente laboral en la empresa teniendo en cuenta la diversidad LGTBIQ es fundamental para seguir trabajando en la implantación de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.			
<b>Objetivos</b>			
Conocer el nivel de bienestar de todas las personas de la empresa, incluidas las cuestiones relacionadas con la diversidad de la comunidad LGTBI.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Realizar encuestas internas sobre bienestar y entorno laboral que incluyan cuestiones de diversidad e inclusión de la comunidad LGTBI.			
<b>Personas destinatarias</b>			
Plantilla total			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>¿Se han realizado encuestas internas sobre bienestar y entorno laboral?</li><li>¿Qué cuestiones se han incorporado en relación con la diversidad LGTBI?</li><li>¿Qué aspectos a mejorar destacan de los resultados obtenidos en la encuesta?</li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Personal de RRHH, dirección y Comité de Seguimiento del Plan LGTBI.			



<b>ACCIÓN 9</b>			
<b>Ámbito de acción</b>			
Prevención del abuso de activos			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>	
	Enero de 2025	Diciembre de 2028	
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Informar a toda la plantilla sobre la implantación del nuevo Protocolo de actuación ante situaciones de acoso a personas LGTBI en la empresa es fundamental para identificar y erradicar este tipo de situaciones.			
<b>Objetivos</b>			
Asegurarse de que todo el personal conoce el procedimiento a seguir en caso de experimentar u observar cualquier tipo de discriminación contra personas LGTBI en la empresa.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Difusión del Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI y dónde pueden encontrarlo.			
<b>Personas destinatarias</b>			
Plantilla total			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué medios de difusión se han utilizado?</li><li>• ¿Cuántas consultas ha habido sobre el protocolo?</li><li>• ¿Qué respuesta se ha dado a las posibles quejas/reclamaciones?</li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			



ACCIÓN 10			
<b>Ámbito de acción</b>			
Prevención del abuso de activos			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>	
	Durante la vigencia del Plan LGTBI		
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Ser capaz de concienciar e informar a la plantilla sobre el acoso que puede producirse en la empresa contra las personas LGTBI es esencial para prevenir este tipo de situaciones.			
<b>Objetivos</b>			
Prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia contra las personas LGTBI en la organización.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Formación sobre el Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI en la empresa.			
<b>Personas destinatarias</b>			
Plantilla total			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Se ha desarrollado la formación en este ámbito?</li><li>• ¿Cuántas personas han asistido a la formación?</li><li>• ¿Cómo evalúan la formación las personas que han asistido a ella?<ul style="list-style-type: none"><li>• Presupuesto destinado a esta acción.</li></ul></li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			



<b>ACCIÓN 11</b>			
<b>Ámbito de acción</b>			
Apoyo a las personas trans			
<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>	
	Durante la vigencia del Plan LGTBI		
<b>Justificación de la priorización de la medida</b>			
Poder incorporar el acompañamiento de las personas trans en todos los ámbitos de la organización.			
<b>Objetivos</b>			
Prevenir cualquier tipo de discriminación contra las personas trans en la organización.			
<b>Descripción de la medida</b>			
Elaboración y difusión del protocolo de apoyo a las personas transexuales en el lugar de trabajo.			
<b>Personas destinatarias</b>			
Plantilla total			
<b>Recursos previstos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Humanos</b>	<b>Economía</b>
	Material de oficina, conexión a Internet, ordenadores, sala de reuniones.	Personas responsables de llevar a cabo la acción.	Coste del material utilizado y tiempo invertido por los responsables.
<b>Mecanismos de difusión</b>			
Reuniones			
Correo electrónico			
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>¿Se ha elaborado el Protocolo de acompañamiento?</li><li>¿Cuántas personas han recibido información?</li><li>¿Qué medidas se han tomado para las personas transexuales?</li></ul>			
<b>Personal responsable</b>			
Comité de Gestión e Igualdad del CED			



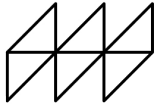
## **4. Seguimiento, evaluación y revisión del plan.**

El control y seguimiento del Plan LGTBI responde a los siguientes objetivos:

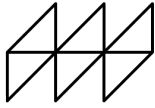
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan LGTBI.
- Obtener información sobre el grado de ejecución, la adecuación de los recursos comprometidos y el cumplimiento del calendario de actuaciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación.
- Realizar las adaptaciones necesarias o adoptar medidas correctoras en caso necesario, de acuerdo con la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo a la ejecución. El seguimiento sirve para controlar y verificar que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan y, al mismo tiempo, ayuda a detectar desajustes y adoptar medidas correctoras.

Para conseguir una óptima evaluación de seguimiento, proponemos una serie de indicadores cualitativos para evaluar las acciones que se han llevado a cabo durante la vigencia del plan, así como aquellas acciones que no se han puesto en marcha, además del impacto que las medidas adoptadas han tenido en la empresa, tanto a nivel interno como externo, y el grado de satisfacción del personal con las acciones que se han desarrollado.

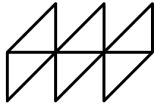


INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
DIMENSIÓ	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
Empresa	DIRECCIÓN	<b>Concienciación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>La empresa ha llevado a cabo acciones para sensibilizar a la comunidad LGTBI.</li><li>Las acciones llevadas a cabo han mejorado el ambiente de trabajo, favoreciendo a la comunidad LGTBI.</li><li>La empresa ha promovido la tolerancia y el respeto hacia la comunidad LGTBI.</li><li>La Junta ha participado en el proceso LGTBI del Plan</li></ul>
		<b>Compromiso / RSE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Número de eventos relacionados con la diversidad LGTBI en los que la empresa ha estado presente durante el último año.</li><li>Aparición de la empresa en clasificaciones y estudios sobre buenas prácticas en diversidad LGTBI.</li><li>Número de incidentes notificados relacionados con la diversidad sexual y de género en la empresa.</li><li>Número de proveedores y empresas colaboradoras con las que trabajamos que promueven la diversidad sexual y de género.</li></ul>
		<b>Comunicación y lenguaje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>El uso del lenguaje inclusivo ha aumentado tanto en los documentos internos como externos de la empresa.</li><li>Se ha promovido el lenguaje inclusivo en los medios de comunicación con los trabajadores.</li><li>Las imágenes de promoción de la diversidad, etc.) se han incorporado a los canales de comunicación (sitio web, LinkedIn generales</li><li>El personal ha mejorado en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.</li><li>Los comentarios discriminatorios y violentos hacia la comunidad LGTBI han disminuido o son inexistentes.</li></ul>
	PLANTILLA	<b>Discriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>El personal ha mejorado su actitud, comportamiento y opinión respecto a la sensibilización LGTBI.</li><li>Ha habido menos o ninguna discriminación en el lugar de trabajo por motivos de identidad de género u orientación sexual.</li><li>El personal muestra una mayor sensibilización hacia el colectivo LGTBI.</li></ul>
		<b>Concienciación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>El personal conoce el significado de las siglas LGTBI, así como las definiciones de orientación sexual e identidad de género.</li><li>El personal ha notado un aumento del clima de tolerancia y respeto hacia el colectivo LGTBI.</li><li>Ha mejorado la respuesta del personal a los comentarios discriminatorios y a los ataques contra la comunidad LGTBI.</li><li>Número de empleados LGTBI que han recibido de la empresa un permiso retribuido por matrimonio o prestaciones familiares.</li><li>Número de personas trans que han realizado la transición a la empresa de forma satisfactoria, y número de permisos para llevar a cabo esta transición.</li></ul>



## Seguimiento de las acciones de mejora

Hoja de seguimiento de las acciones		
Ambito de acción		
Fecha de aplicación	Inicio	Fin
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores de resultados		
Nivel de ejecución	Pendiente o en ejecución ( )	Completado ( )
Indique la razón por la que la medida no se ha iniciado o no se ha completado en su totalidad.	Falta de recursos humanos ( )	
	Falta de recursos materiales ( )	
	Falta de tiempo ( )	
	Falta de participación ( )	
	Falta de coordinación con otros departamentos ( )	
	Desconocimiento del desarrollo ( )	
	Otros (especificar):	
Indicadores de proceso		
Asignación de recursos		
Obstáculos a la aplicación		
Soluciones pensadas		
Indicadores de impacto		
Millones producidos		
Reducción de las situaciones discriminatorias		
Propuestas para el futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de la ejecución de la medida		



## **5. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para resolver las discrepancias que puedan surgir en la solicitud, seguimiento, evaluación y revisión.**

### **Acuerdo para la resolución extrajudicial de litigios**

*Este acuerdo se adopta para encontrar una forma amistosa de resolver los conflictos.*

#### **1. Objetivo.**

El objetivo de este acuerdo es mantener y desarrollar un sistema autónomo de prevención y resolución de conflictos en la negociación, interpretación y aplicación del plan.

2. Quedan excluidas del presente acuerdo todas las materias que no sean específicas del Plan de Medidas y Recursos LGTBI.

3. Las partes firmantes consideran que la mediación y el arbitraje previstos en el presente convenio son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos con los que resolver eficazmente las discrepancias surgidas en la negociación del tan cumplido Plan de Medidas y Recursos LGTBI, y especialmente declaran que el procedimiento arbitral requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, tal y como se especifica en el presente convenio.

#### **2. Ámbito de aplicación del acuerdo.**

1. El presente acuerdo es aplicable a la totalidad del territorio en el que está en vigor el Plan de Medidas y Recursos LGTBI

2. Este acuerdo es efectivo desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Medidas y Recursos LGTBI.

3. Cualquier conflicto que surja durante la negociación del podrá someterse a los procedimientos previstos en este convenio LGTBI, así como durante su seguimiento y vigencia Medidas y Plan de Recursos

4. El presente acuerdo no incluye la resolución de conflictos individuales ni abarca conflictos y ámbitos distintos de los incluidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos en los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que se establezcan en los convenios colectivos de aplicación.

### **3. Procedimientos.**

1. Los procedimientos establecidos en el presente acuerdo son:

a) La mediación, que es obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinen y siempre que sea solicitada por una de las partes en conflicto o acción, salvo en aquellos casos en que se requiera acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el órgano autonómico competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

b) Arbitraje, que sólo es posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo solicitan por escrito.

2. En cualquier momento podrá acordarse que el procedimiento de mediación concluya en arbitraje. Asimismo, el árbitro podrá ser instado a realizar, como parte de su labor, funciones de mediación.

### **4. Principios rectores de los procedimientos.**

Los procedimientos previstos en este convenio se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, y respetan, en todo caso, el código ético de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos deberán ajustarse a los trámites y plazos previstos en el presente convenio y a las disposiciones generales de interpretación adoptadas por la Comisión Negociadora del Plan de Medidas y Recursos LGTBI, buscando siempre la máxima eficacia y agilidad en su desarrollo.

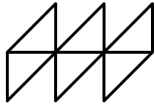
### **5. Intervención previa de la Comisión Negociadora del Plan de Medidas y Recursos LGTBI.**

1. En los conflictos surgidos en la negociación del Plan de Medidas y Recursos LGTBI, es preceptiva la intervención previa de la Comisión Negociadora del Plan, sin la cual no podrá tramitarse.

El sometimiento previo a la Comisión Negociadora, a que se refiere el párrafo anterior, se entenderá agotado una vez recibida respuesta.

### **6. Procedimiento de mediación.**

1. El objetivo de la mediación es resolver las diferencias para evitar o solucionar un conflicto.



2. Esta mediación se llevará a cabo preferentemente por un órgano unipersonal o, si así lo eligen expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas, que podrá ampliarse a tres por acuerdo entre las partes.

3. Las partes en el procedimiento de mediación deberán documentar las diferencias existentes y sus antecedentes, así como indicar la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e información facilitados serán tratados de forma confidencial, y con pleno respeto a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ningún trámite preestablecido, salvo la designación del mediador o mediadores y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

5. Solicitada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de cinco días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.

6. En el ámbito del presente acuerdo, el procedimiento de mediación es obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos en que se requiera el acuerdo de ambas partes.

7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este acuerdo sustituye al procedimiento de conciliación obligatoria previsto en el artículo 156.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, en su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento arbitral sin necesidad de recurrir al proceso de mediación. Del mismo modo, las partes podrán, desde el inicio o durante el procedimiento de mediación, autorizar a uno de los mediadores para que arbitre todas o algunas de las cuestiones objeto de controversia.

## **7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.**

1. Para las mediaciones previstas en el presente convenio, ambas partes deberán acreditar la legitimación que se indica en el apartado siguiente.

2. Cualquiera de las dos representaciones están legitimadas para solicitar la mediación de los conflictos recogidos -banco social y banco empresarial- que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Medidas y Recursos LGTBI .

## **8. Solicitud de mediación.**

1. La promoción de la mediación comienza con la presentación de una carta dirigida al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) Datos de identificación y contacto, incluida la dirección de correo electrónico de:

- La parte solicitante y, en su caso, de la persona que la represente, expresando la fecha y firma.

- Las partes destinatarias de la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos legitimados para adherirse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.

- Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En aquellos casos, en que proceda, se incluirá también la identificación del resto de organizaciones empresariales y sindicales representadas en este ámbito.

b) El objeto de la solicitud, especificando los hechos y las razones en que se basa la pretensión.

c) El colectivo de trabajadores afectados por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberla dirigido sin efecto, y el dictamen emitido, en su caso.

## **9. 9. Procedimiento de arbitraje.**

1. Mediante el procedimiento arbitral, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona, y aceptar de antemano la solución que ésta dicte sobre el conflicto o la cuestión planteada.

Requerirá la manifestación expresa de la voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral, que será vinculante.

2. Las partes podrán iniciar el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo anterior, o hacerlo una vez finalizada ésta o durante su transcurso. 3. No obstante lo anterior, las partes podrán solicitar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje que realice, con carácter previo a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el convenio arbitral, las partes se abstendrán de iniciar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o asunto sometido a arbitraje, así como de recurrir a un cierre patronal o patronal.

## **10. Partes legitimadas para solicitar el arbitraje.**

Las mismas partes están facultadas para iniciar un procedimiento de arbitraje, de mutuo acuerdo, en función del tipo de conflicto y del ámbito afectado, al igual que las mismas partes están facultadas para iniciar un procedimiento de mediación.

## **11. Solicitud de arbitraje.**

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter el asunto a arbitraje.

Este documento debe contener:

- a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos legitimados para adherirse al procedimiento, incluyendo la dirección de correo electrónico, fecha y firma. En su caso, deberá incluirse también la identificación de las demás organizaciones empresariales y sindicales representadas en este ámbito, incluyendo su dirección de correo electrónico, con el fin de notificarles el convenio arbitral en caso de que deseen adherirse al mismo.
- b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. De no hacerlo, se entenderá que ha delegado en la dirección del organismo correspondiente.
- c) Las cuestiones concretas sobre las que versará el arbitraje, si es de derecho o de equidad, la naturaleza del arbitraje, su desarrollo y su pretensión, las razones en que se funda y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que dirija el arbitraje a que dicte su laudo sobre la base de la posición final que puedan presentarle las citadas partes en relación con una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.
- d) El compromiso de aceptar el laudo arbitral.
- e) El plazo en el que se dictará el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

## **12. Seguimiento de las medidas**

Una Comisión de Seguimiento formada por el Comité de Igualdad del CED y la participación de dos miembros del Comité de Empresa o de la RLT, en caso de que se cree en el futuro.

Firmantes :

POR LA PARTE SOCIAL

Celeste Attias Ayarzagüena (sindicato externo de CCOO)

Eduardo Gómez Martínez (sindicato externo de CCOO)

POR LA EMPRESA Hermínia Pujol Estragués (gerente)