



**Plan para la
Igualdad real y
efectiva de las
personas LGTBI**

LGTBI

JUNIO 2025-2029

Sport Studio 

INDICE

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. DATOS DE LA EMPRESA Y AMBITO DE APLICACION	4
3. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD	3
4. RÉGIMEN JURÍDICO	4
5. DEFINICIONES.....	4
6. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD.....	7
7. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI	7
8. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	8
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	9
10.1. SISTEMÁTICA DE CONTROL.....	10
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	10
12. DIAGNOSIS Y MEDIDAS DE IGUALDAD.....	11
13. FIRMA.....	¡Error! Marcador no definido.



1

Empresa: **SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL**

Fecha: **JUNIO 2025**

PLAN LGTBI+ DE SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL

1. PRESENTACIÓN

Sport Studio Servicios Deportivos es una sociedad limitada cuyo objeto social fundamental es:



Somos una empresa de servicios deportivos dinámica, unida y eficiente, formada por un equipo motivado y comprometido, que se esfuerza cada día por demostrar su profesionalidad y rigor en el trabajo, manteniendo como máxima preocupación el velar por su eficiencia y resultados obtenidos. Nuestra plantilla está formada, actualmente, por 387 trabajadores, de los cuales 155 son mujeres y 232 hombres.

Por tanto, la atracción y retención de talento es fundamental para la empresa. Este propósito sólo es posible con la creación de un clima laboral óptimo en la empresa, un espacio seguro en que se desarrollen las capacidades de las personas empleadas. Esto sólo es posible considerando que la igualdad de oportunidades para cualquier persona es un principio fundamental que promueve la equidad y la justicia en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el entorno laboral. Reconociendo la importancia de este principio, se establece la necesidad de velar por la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

Sport Studio Servicios Deportivos, S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades para personas LGTBI y en especial para las mujeres Trans que son susceptibles de sufrir doble discriminación. La empresa establece, junto con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos de las personas LGTBI como principios estratégicos de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en adelante Ley 4/2023).

Con esta premisa se confecciona este Plan de Igualdad real y efectiva para las personas LGTBI de Sport Studio Servicios Deportivos, S.L., a través de la negociación y el acuerdo con una representación del personal de la empresa.

Estas medidas son transversales, empapando la gestión diaria de la empresa y la gestión estratégica de la misma, con el fin de incorporar de forma segura esta filosofía en la filosofía empresarial de la organización.



2. DATOS DE LA EMPRESA Y AMBITO DE APLICACION

La empresa para la que se realiza el presente Plan de Igualdad Real y Efectiva para las personas LGTBI es SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS, S.L., con C.I.F. B95107272 y domiciliada en Egaña, 17 7º izq BILBAO 48010.

El Plan de Igualdad será de aplicación al Equipo Humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle, y tendrá una vigencia de **4 años** desde **junio de 2024 a junio del año 2029**. Se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

3. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

En SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS, S.L., consideramos que la verdadera implicación con la sociedad obliga a que seamos reflejo de la misma, dentro de nuestra propia organización. Por ello, el asegurar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las personas LGTBI es una de las premisas que debemos incorporar a la gestión diaria de nuestra empresa con el objetivo de ser cada día más plurales, como es la sociedad misma en la que ofrecemos nuestros servicios.

A su vez, el incorporar pensamientos diferentes enriquece cualquier organización, y para la nuestra, basada en el capital humano, es fundamental este enriquecimiento. La creación de un ambiente de trabajo sano y abierto, donde cualquiera pueda expresarse tal y como es, es básico para maximizar la productividad y, a su vez, el desarrollo profesional y personal de las personas al servicio de la empresa.

Por tanto, la creación de un plan de trabajo con el fin de mejorar cada día en la creación de este ambiente de trabajo abierto, respetuoso con las expresiones personales del personal y en el que se valore a todas las personas como realmente son, nos lleva a la creación de un plan de trabajo para conseguirlo. Así mismo, también con ello, damos forma al mandato articulado en la Ley 4/2023.

Desde la dirección de la empresa existe el compromiso de comunicar el plan y obligar a su cumplimiento, con el fin de asegurar su incorporación efectiva al día a día de la empresa, vigilando que las acciones programadas se lleven a cabo y apoyando en su mejora continua. Así mismo, se compromete a suministrar los recursos necesarios para ello.

Este Plan de Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI que SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS, S.L., se compromete a aplicar, va acompañado de un Protocolo contra el acoso y/o violencia contra las personas LGTBI que pueda darse en el seno de la empresa, como medio de denuncia para dar a conocer posibles situaciones de acoso y/o violencia contra este colectivo y también para dar cumplimiento con la Ley 4/2023.

En Bilbao, a al 3 de junio de 2025

Fdo. D. Francisco Javier Pescador Pérez

Fdo. D. Ignacio Javier Herba Fid

Representantes legales SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS, S.L.



4. RÉGIMEN JURÍDICO

El presente Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI es redactado para dar cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Así mismo, se debe considerar también el Código Ético y de Conducta de la empresa donde se expresa la total reprobación de cualquier tipo de conducta discriminatoria por cualquier motivo, incluido la orientación e identidad sexual.

La redacción del siguiente plan ha considerado diversas premisas:

- El plan de igualdad debe contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a romper las barreras que dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Diagnóstico y Análisis de la situación real de la empresa como medida necesaria en la aplicación del plan en relación con la igualdad de las personas LGTBI. Identificar las áreas de mejora y las necesidades específicas de este colectivo.
- Participación y Consulta: Abrir un canal de comunicación para involucrar a las personas LGTBI en el proceso de mejora de la situación de este colectivo en la empresa.
- Formación y Sensibilización: Proporcionar formación a todo el personal sobre diversidad sexual y de género. Sensibilizando sobre la importancia de la igualdad y el respeto hacia las personas LGTBI.
- Comunicación y Visibilidad: Promover una cultura inclusiva mediante campañas de comunicación interna y externa. Asegurar que las políticas y medidas sean conocidas por toda la plantilla.
- Prevención y Actuación ante el Acoso: Establecer un protocolo claro para prevenir y abordar el acoso o la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Capacitar al personal para actuar de manera adecuada en caso de incidentes.
- Indicadores y Evaluación: Definir indicadores medibles para evaluar el impacto de las medidas.
- Realizar seguimientos periódicos y ajustar el plan según los resultados obtenidos.

5. DEFINICIONES

Con el fin de un correcto entendimiento, vamos a desarrollar las definiciones contenidas en la Ley 4/2023, que serán contenidas en el presente documento:

- a. **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.



Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- b. **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c. **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- d. **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e. **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- f. **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- g. **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.



h. **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i. **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j. **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k. **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l. **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m. **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n. **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o. **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p. **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q. **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la Ley 4/2023. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.



6. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

La redacción del Plan de Igualdad Real y Efectiva para las personas LGTBI de SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS, S.L., se basa en las 5 normas de conducta de Naciones Unidas:

1. Las empresas deben respetar los derechos humanos
2. Las empresas deben eliminar la discriminación contra el personal LGTBI en el lugar de trabajo
3. Las empresas deben prestar apoyo al personal LGTBI en el trabajo
4. Las empresas deben no discriminar a clientes, proveedores y distribuidores LGTBI y deben procurar que sus *partners* comerciales tampoco lo hagan
5. Las empresas deben defender los derechos humanos de las personas LGTBI en las comunidades donde desarrollan su actividad
- 6.

7. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

El objetivo del Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS, S.L., es dotar de un plan de acción para integrar el respeto de los derechos de las personas LGTBI en la gestión estratégica y diaria de la empresa, incluyendo a todas las áreas de la misma.

El presente plan de igualdad será la hoja de ruta para conseguir mejorar la igualdad de oportunidades y el respeto, de forma real y efectiva, de las personas LGTBI en el seno de la empresa, disponiendo de herramientas para controlar los resultados y poder corregir las acciones realizadas.

8. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL dispone, desde hace años, de Comisión Negociadora Del Plan de Igualdad y de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Órganos paritarios paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora, constituida en Octubre de 2022, asume el encargo del diseño, negociación e impulso de presente Plan de Igualdad real y efectiva para las personas LGTBI. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final. Y la Comisión de Seguimiento su Evaluación y Revisión.



7.1. Composición

La composición actual de la Comisión Negociadora Igualdad (**CNI**) es la siguiente:

En representación de **SPORT STUDIO**:

- Francisco Javier Pescador Pérez.
- Nuria Manzarraga Martinez
- Maria Luisa Garcia Leandrez.

En representación de la **RLT**:

- Bernabé Oyarbide Novoa
- Aitor Santamaria De los Bueis
- Lydia Montes Garcia

La **CNI** ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la misma, a través de una encuesta para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas en el Plan de Igualdad.

La **CNI**, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad Real y Efectiva para las personas LGTBI, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final.

9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La **CNI** de SPORT STUDIO, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa. Se procederá a realizar evaluaciones intermedias con carácter anual y una evaluación final a los cuatro años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación del SPORT STUDIO a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, en 2028, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido, en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan, un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición e instrumentos de recogida de información.



10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Las funciones de la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN (en adelante **CSP**) serán asumidas por la **CNI** estando por tanto integrado este órgano por:

En representación de **SPORT STUDIO**:

- Tomás María Ramos Suárez
- Nuria Manzarraga Martínez
- María Luisa García Leandrez.

En representación de la **RLT**:

- Bernabé Oyarbide Novoa
- Aitor Santamaria De los Bueis
- Lydia Montes García

La **CSP** conocerá los resultados de los controles previstos en el Plan para su seguimiento y evaluación en los plazos y con la frecuencia establecida en el apartado Sistemática de control.

La **CSP** se reunirá con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario, siempre que concurra causa suficiente y así sea solicitado por alguno de las personas integrantes. En todo caso, quien solicite la convocatoria deberá comunicar el orden del día al resto de componentes con al menos 48 horas de plazo salvo causa mayor.

Los acuerdos del pleno del **CSP** serán adoptados por mayoría simple. En caso de empate se abrirá un turno de intervenciones y se realizará una nueva votación. Si persistiera el empate este lo dirimirá con su voto la presidencia.

La secretaria/o de la **CSP** extenderá acta de cada sesión, que contendrá necesariamente el orden del día, los asistentes, lugar y fecha de celebración, los puntos principales de deliberación y el contenido de los acuerdos adoptados y se firmará por los miembros de la **CSP**.

Como funciones de la **CSP**, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI.
- Mantener reuniones anuales con la **CNI** a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI elaborados y presentados a la **CNI**.
- Para el ejercicio de sus funciones, la **CSP** se reunirá semestralmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI cuando sea necesario porque concurran las circunstancias previstas en la normativa legal o convencional de aplicación



9.1. SISTEMÁTICA DE CONTROL

Sistemática de control de medidas e indicadores

El control será semestral de cumplimiento de medidas y de indicadores de igualdad para observar evolución de los resultados.

Reunión semestral de seguimiento de la **CSP** para la transmisión de información y conclusiones de las medidas de control.

Revisión

Se establece una revisión anual de las medidas que se realizará en los primeros tres meses de cada año a partir del 1º año de vigencia del plan.

Las medidas del Plan de Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos planteados.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan, deberá revisarse, en todo caso:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución administrativa o judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI las modificaciones serán acordadas por la **CSP**, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la **CSP**, sobre las que no se alcance al menos una mayoría simple, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el **V** Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.



12. DIAGNOSIS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

SPORT STUDIO SERVICIOS DEPORTIVOS SL., cuenta en la actualidad con un PLAN DE IGUALDAD adaptado a los requisitos de la normativa en vigor y registrado en el Gobierno Vasco en Diciembre de 2022 junto con el PROTOCOLO DE ACOSO, ambos documentos a disposición permanente del personal, y anexos al documento.

Cuenta así mismo con una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (**CSP**) que se reúne regularmente para tratar los asuntos del área.

Dispone igualmente de un CANAL DE DENUNCIAS INTERNO conforme a la Ley 2/2023, de lucha contra la corrupción.

A partir del diagnóstico previo, se determinan las siguientes medidas según áreas de trabajo:

Encuesta sobre el Clima Laboral	
Acción	Realización, con carácter bianual, de una encuesta de clima laboral a la plantilla, en relación a la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI en la empresa con el objetivo de dar visibilidad al compromiso de la organización para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la percepción de la plantilla sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades en la organización
Objetivo	Conocer la percepción de la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad y la evolución en la aplicación del presente plan de igualdad
Cronograma implantación	Junio 2024 (bianual)
Materiales y métodos	Encuesta anónima remitida por email a toda la organización mediante enlace a formulario en Drive.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores seguimiento	Resultados encuestas e informe y conclusiones sobre los mismos



Revisión de políticas internas	
Acción	Revisar las políticas internas y el Código Ético y de conducta para incluir explícitamente la diversidad sexual y de género
Objetivo	Introducir la diversidad sexual y de género en la misma base de la cultura de la empresa al ser las políticas internas, el germen de la filosofía y de la gestión de la empresa,
Cronograma implantación	Junio 2024
Materiales y métodos	Revisión de las políticas y del Código Ético y de Conducta
Responsable	Consultor externo
Indicadores seguimiento	Políticas revisadas



Memoria anual de la igualdad	
Acción	Elaboración de una memoria anual de la igualdad en la empresa con la evolución de las medidas implantadas y sus resultados
Objetivo	Conocer la evolución en la aplicación del presente plan de igualdad y los resultados obtenidos
Cronograma implantación	Mayo 2025
Materiales y métodos	Plantilla de datos a recopilar por el departamento de recursos humanos de la empresa. Informe anual sobre las acciones implantadas y sus resultados
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Consultor externo
Indicadores seguimiento	Memoria confeccionada

Publicación del compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI	
Acción	Publicitar que la empresa está comprometida con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI y dispone de un plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI
Objetivo	Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad, y comunicar la existencia del Plan para la Igualdad
Cronograma implantación	Junio 2024
Materiales y métodos	Redacción de email destinado a todos los miembros de la plantilla
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Acciones realizadas para esta publicidad así como su reflejo en la memoria anual



Difusión de la Comisión De igualdad	
Acción	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando un para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan para la igualdad. Recopilación de las sugerencias recibidas y soluciones aportadas
Objetivo	Informar a los trabajadores de la existencia de la comisión de igualdad con el fin de facilitar un contacto a disposición del personal, creando un canal bidireccional a través de un buzón de sugerencias, con el fin de que éstos puedan realizar quejas y/o aportar soluciones
Cronograma implantación	Junio 2024
Materiales y métodos	Redacción de email destinado a todos los miembros de la plantilla
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Acciones realizadas para informar a los trabajadores, recopilación de quejas y soluciones aportadas, dejando constancia también en la memoria anual

Información periódica	
Acción	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados de la implantación del plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI
Objetivo	Informar a los trabajadores de las acciones realizadas referentes a la aplicación del plan de igualdad y los resultados obtenidos
Cronograma implantación	Junio 2024 y trimestralmente
Materiales y métodos	Redacción de email destinado a todos los miembros de la plantilla
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Acciones realizadas para informar a los trabajadores, dejando constancia también en la memoria anual



Revisión Comunicaciones Internas	
Acción	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto a la orientación sexual, la identidad de género, expresión de género o características sexuales
Objetivo	Eliminar cualquier contenido discriminatorio en la comunicación de la empresa tanto a nivel interno como externo
Cronograma implantación	Siempre que se realice algún tipo de comunicación
Materiales y métodos	Revisión de textos e imágenes en las comunicaciones
Responsable	Departamento de administración y recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicaciones realizadas a nivel interno y externo (publicidad, ofertas de trabajo, etc)

Revisión publicación de vacantes o promociones	
Acción	Utilización de lenguaje no discriminatorio en la publicación de anuncios de puestos vacantes o de promoción laboral, haciendo referencia explícita a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
Objetivo	Eliminar cualquier contenido discriminatorio en las ofertas de trabajo o promoción dando constancia del compromiso de la empresa con la igualdad
Cronograma implantación	Cada vez que se realice una oferta de trabajo o promoción
Materiales y métodos	Revisión textos en ofertas de trabajo o de promoción
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicación de la oferta de trabajo



Revisión procesos de selección	
Acción	Asegurar que la selección se base en criterios objetivos, favoreciendo la contratación de la persona más cualificada y preparada para el puesto, dando a todas las personas las mismas oportunidades, prestaciones y salarios.
Objetivo	Asegurar que al puesto de trabajo accede la persona más adecuada para el mismo
Cronograma implantación	Cada vez que se realice una selección de candidatos
Materiales y métodos	Realización de un proceso de selección y contratación justo
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Resultado del proceso de selección

Revisión equipos de selección	
Acción	Concienciación por parte del equipo de selección de los candidatos de la importancia de la igualdad y no discriminación a la hora de la selección de los candidatos, realizando formación específica al personal responsable de reclutamiento y selección.
Objetivo	Mejorar el trabajo del equipo de selección respecto a la eliminación de cualquier tipo de sesgo discriminatorio en el proceso de selección de candidatos
Cronograma implantación	Julio 2024
Materiales y métodos	Curso de formación
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas que lo realicen Se incluye en memoria anual



Formación en Materia de Igualdad

Acción	Formación en materia de igualdad a toda la empresa, con el objetivo de crear una cultura de organización basada en la no discriminación y la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI
Objetivo	Conseguir la concienciación de la plantilla para crear un ambiente laboral libre de discriminación fomentando el respeto de la identidad de género, evitando situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
Cronograma implantación	Mayo 2024
Materiales y métodos	Curso de formación
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas que lo realicen Se incluye en memoria anual

Formación en materia de prevención del acoso y/o violencia

Acción	Formación en materia de prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI a los componentes de los equipos de selección, comité de ética y responsables del canal de denuncias
Objetivo	Dotar de conocimientos y herramientas al comité que deberá tratar las denuncias recibidas en el canal de denuncias por acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.
Cronograma implantación	Abril 2024
Materiales y métodos	Curso de formación
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas que lo realicen Se incluye en memoria anual



Módulos de Igualdad en los procesos de formación	
Acción	Incorporación de módulos de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, cada vez que se haga formación de cualquier tipo en la empresa.
Objetivo	Conseguir la concienciación de la plantilla para crear un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación y violencia.
Cronograma implantación	Cada vez que se realice formación a nuevo personal
Materiales y métodos	Módulos a incorporar
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas que lo realicen Se incluye en memoria anual

Fomento de clima laboral no discriminatorio

Acción	Fomentar la creación de un clima laboral libre de discriminación, acoso, violencia y desigualdades
Objetivo	Concienciar a la plantilla de la importancia de la aplicación de la No Discriminación por ninguna razón
Cronograma implantación	Cada vez que se realice formación de cualquier tipo y cada vez que se apliquen los diversos protocolos de actuación relacionados
Materiales y métodos	Formación y comunicaciones realizadas
Responsable	Recursos humanos y comisiones gestoras de los protocolos
Indicadores seguimiento	Formación realizada e informes de las actuaciones de las comisiones gestoras de los protocolos.



Inclusión de las personas trans	
Acción	Inclusión de las personas trans que así lo manifiesten, reconociendo su identidad de género, independientemente de lo que indiquen sus documentos oficiales, respetando el nombre, los pronombres, los términos y el género utilizado por la persona de que se trate.
Objetivo	Facilitar la inclusión en la empresa de las personas trans.
Cronograma implantación	Cuando cualquier trabajador trans se exprese como tal.
Materiales y métodos	Tratamiento en la empresa de la persona trans según la identidad de género elegida
Responsable	Gerencia y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Número de trabajadores trans considerados según la identidad de género elegida.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad

Acción	Facilitar a las personas LGTBI, las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Objetivo	Conceder las mismas condiciones de conciliación, independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de estos. Comunicar esta igualdad a los componentes de la plantilla
Cronograma implantación	Abril 24 y cada vez que se realicen cambios al respecto
Materiales y métodos	Comunicar mediante email
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

Prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI

Acción	Elaboración del protocolo de actuación en caso de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI con el fin de que los trabajadores puedan poner en conocimiento de la empresa situaciones de acoso y violencia contra personas LGTBI. Habilitando un canal para la realización de denuncias y creando un comité de gestión del canal de denuncias
Objetivo	Dotar de un protocolo a la empresa en caso de situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
Cronograma implantación	junio 24, durante la negociación del plan para la igualdad
Materiales y métodos	Estudio del protocolo por parte de la comisión negociadora del plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa. Habilitación de una dirección de correo electrónico a disposición del canal de denuncias
Responsable	Comisión negociadora del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y canal de denuncias



Comunicar el protocolo a toda la plantilla	
Acción	Comunicar a la plantilla la existencia del protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI
Objetivo	Informar a la plantilla y dotar a la misma de un canal de comunicación de denuncias al respecto
Cronograma implantación	Marzo 24
Materiales y métodos	Comunicación mediante email
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

Área de trabajo	Prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
Acción	Formación en materia de acoso y violencia contra personas LGTBI a los integrantes del comité de gestión del canal de denuncias contra el acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
Objetivo	Dotar de conocimientos y herramientas al comité que deberá tratar las denuncias recibidas en el canal de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
Cronograma implantación	Abril 2024
Materiales y métodos	Formación a realizar
Responsable	Consultor externo y Gerencia
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas formadas. Inclusión en memoria anual



Comunicación a la Comisión de Seguimiento

Acción	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de víctimas de acoso y violencia tratados y de las medidas aplicadas
Objetivo	Mantener informada a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la aplicación del protocolo
Cronograma implantación	Cuando exista una denuncia y en la resolución de la misma
Materiales y métodos	Comunicación de la denuncia y de la resolución de la misma, con la premisa de que las personas involucradas deberán permanecer en el anonimato.
Responsable	Persona responsable de la gestión de las denuncias en el comité de gestión del canal de denuncias por acoso y violencia contra las personas LGTBI
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

