



Plan de Igualdad LGTBI.

Asociación Colectivo

La Huertecica.

Introducción	3
Marco Normativo y Fundamentación Legal	4
Identificación de la Entidad	5
Ámbito de actuación	5
Centros de trabajo	5
Plantilla	5
Áreas de intervención	5
Compromiso institucional y proceso de elaboración	7
Ámbito de aplicación	8
Principios Rectores del Plan	9
Principios constitucionales y legales	9
Principios éticos y de gestión organizacional	9
Compromiso con las Normas Internacionales	10
Metodología y Análisis de Situación	11
Proceso de Análisis	11
Áreas de Mejora Identificadas	11
Objetivos y Alcance del Plan	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Estructura Organizativa y Responsabilidades	15
Comisión de Seguimiento del Plan LGBTI	15
Asignación de Responsabilidades	16
Áreas de actuación y Medidas Específicas	18
Áreas de actuación	18
Indicadores de Seguimiento	19
Periodicidad y Metodología de Evaluación	20
Recursos y Cronograma de Implementación	20
Asignación de Recursos	20
Cronograma	21



Medidas	0
Conclusiones	0
Anexo- Cronograma por fechas	1

Introducción

La elaboración de un Plan de Igualdad LGBTI representa un paso fundamental en el compromiso organizacional hacia la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI en el ámbito laboral. Basándose en los resultados del análisis de situación realizado mediante encuesta, que reveló una percepción general positiva del clima laboral, pero identificó áreas de mejora significativas en materia de visibilidad, sensibilización y protocolos, este documento presenta una estructura completa para el desarrollo del Plan de Igualdad LGBTI de la Asociación Colectivo La Huertecica.

El plan se articula en cumplimiento de la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024, estableciendo medidas concretas, responsables, plazos y sistemas de seguimiento que garanticen un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Marco Normativo y Fundamentación Legal

El Plan de Igualdad LGTBI de la Asociación Colectivo La Huertecica se fundamenta en el cumplimiento 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**, que establece en su artículo 15 la obligación de adoptar medidas planificadas para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral. Este marco legal se complementa con el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**.

En el contexto del **Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social**, aplicable a la entidad, se constató que **no se habían incorporado medidas específicas LGTBI dentro del plazo legal establecido por la Ley 4/2023**. Esta omisión genera una situación de desajuste normativo que refuerza la necesidad de que la organización asuma un papel proactivo en la implementación de su Plan de Igualdad LGTBI, trascendiendo las limitaciones del convenio colectivo vigente. La Ley 4/2023 opera como norma de mínimos, estableciendo que las empresas deben garantizar los derechos LGTBI incluso cuando los convenios sectoriales no lo hagan.

El Plan de Igualdad LGTBI constituye una herramienta estratégica que trasciende el mero cumplimiento normativo, convirtiéndose en un instrumento de transformación cultural que promueve la diversidad como valor organizacional. La implementación de estas medidas no solo responde a una obligación legal, sino que también contribuye a la creación de entornos laborales más innovadores, productivos y atractivos para el talento diverso.

Identificación de la Entidad

La **Asociación Colectivo La Huertecica** es una organización no gubernamental dedicada a la rehabilitación y apoyo integral a personas con adicciones, así como a la promoción de la inclusión social y la igualdad de oportunidades para colectivos en situación de vulnerabilidad.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

La entidad desarrolla su labor en la Comunidad Autónoma de Murcia.

CENTROS DE TRABAJO

Actualmente, la asociación cuenta con los siguientes centros de trabajo:

- Centro de Día y Centro de Formación. Finca La Huertecica. Pj Molino Derribao s/n, Santa Ana, 30319- Cartagena
- Comunidad Terapéutica. Finca Los Alanos, Vereda, s/n Santa Ana, 30319- Cartagena
- Centro de Encuentro y Acogida Cartagena, Plaza Jaime Bosch, s/n, 30202, Cartagena.
- Centro de Encuentro y Acogida Murcia, Calle Navarra, 3, 30005, Murcia

PLANTILLA

La plantilla de la Asociación está compuesta por una media de 74 personas trabajadoras, distribuidas entre los diferentes centros y servicios, incluyendo personal técnico, educativo, sanitario, de apoyo y administración.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Las principales áreas de intervención de la entidad son:

- Rehabilitación y tratamiento de adicciones
- Reducción de riesgos y daños asociados a las adicciones
- Inserción sociolaboral
- Prevención y sensibilización social
- Apoyo psicosocial a personas y familias
- Promoción de la igualdad y la diversidad

La Asociación Colectivo La Huertecica desarrolla su actividad bajo los principios de igualdad, respeto a la diversidad y atención integral a las personas, comprometiéndose a



garantizar un entorno seguro, inclusivo y libre de discriminación para toda su plantilla y para las personas usuarias de sus servicios.

Compromiso institucional y proceso de elaboración

La dirección de la Asociación Colectivo La Huertecica manifiesta su compromiso firme con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, asumiendo la diversidad como un valor estratégico y transversal en la organización. Este compromiso institucional fue formalizado mediante la firma de la Presidencia de la Junta Directiva y la Gerencia en fecha 26 de junio 2025 otorgando así la máxima legitimidad y respaldo al presente Plan de Igualdad LGTBI.

El presente Plan de Igualdad LGTBI ha sido elaborado mediante un proceso participativo y transparente, liderado por una comisión negociadora de composición paritaria, constituida el 30 de enero de 2025 e integrada por representantes de la entidad y de la plantilla. La comisión negociadora quedó conformada por:

En representación de la entidad,

- Esperanza Pérez Crespo Gómez, responsable de recursos humanos
- María Jesús Aroca Díaz, responsable de recursos humanos en administración

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Javier García Mateo, delegado de prevención del comité, de CCOO
- Cristina Alcaraz Martínez, secretaria del comité, de CCOO.

Este proceso ha incluido la realización de una encuesta de clima laboral y diversidad LGTBI, así como reuniones de análisis y consenso, garantizando la legitimidad, la representatividad y el acuerdo de todas las partes implicadas en el diseño y aprobación del Plan.

Ámbito de aplicación

El presente Plan de medidas LGTBI de la Asociación Colectivo La Huertecica se aplica en los siguientes términos:

Ámbito personal

El plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la entidad, con independencia de la modalidad contractual, categoría profesional, antigüedad, jornada o centro de trabajo. Asimismo, se extiende a personas en prácticas, voluntariado, becarias y a quienes participen en procesos de selección de personal, garantizando la igualdad de trato y la no discriminación en todas las fases de la relación laboral.

Ámbito territorial

El plan abarca todos los centros y dependencias de la Asociación Colectivo La Huertecica, con independencia de su localización geográfica, aplicándose en la totalidad de la organización.

Ámbito temporal

El presente plan entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y mantendrá su vigencia durante un periodo máximo de cuatro años, salvo que la normativa aplicable, la evaluación de resultados o cambios sustanciales en la entidad requieran su revisión anticipada. Cualquier modificación, prórroga o actualización deberá ser acordada por la comisión negociadora y comunicada a toda la plantilla.

Principios Rectores del Plan

La Asociación Colectivo La Huertecica entiende la igualdad y la no discriminación como valores fundamentales y transversales en toda su actividad. Nuestra misión social nos impulsa a garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, encuentren en nuestra entidad un entorno seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación.

Este compromiso se traduce en la integración de los principios constitucionales, legales y éticos en todas nuestras políticas y prácticas, así como en la adhesión voluntaria a las normas internacionales más avanzadas en materia de derechos humanos y diversidad. Consideramos que la promoción de la igualdad LGTBI no solo responde a una obligación normativa, sino que es una manifestación de nuestra responsabilidad social y de nuestra vocación de servicio a las personas más vulnerables.

Por ello, el presente Plan de Igualdad LGTBI se inspira y rige por los siguientes principios:

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El Plan de Igualdad LGTBI se inspira en los valores fundamentales recogidos en la **Constitución Española**, especialmente:

- **El principio de igualdad y no discriminación** (artículo 14), que garantiza la igualdad de todas las personas ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **El respeto a la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad** (artículo 10).

Estos principios se desarrollan y refuerzan a través de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, y el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, que establecen la obligación de adoptar medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

- **Transversalidad:** Integrar la perspectiva LGTBI en todas las áreas y procesos de la organización.
- **Participación y diálogo social:** Impulsar la participación activa de la plantilla y la representación legal de las personas trabajadoras en todas las fases de diseño, implementación y seguimiento del plan.

- **Respeto, visibilidad y apoyo:** Fomentar un entorno seguro, visible y de apoyo a la diversidad, libre de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

COMPROMISO CON LAS NORMAS INTERNACIONALES

La entidad adopta y promueve las **Normas de Conducta de la ONU para empresas en la lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género**, que establecen un marco ético y práctico para garantizar un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación. En concreto, estos principios se concretan en:

1. **Respetar los derechos humanos de las personas LGBTI** en todas nuestras actividades y relaciones laborales.
2. **Eliminar cualquier forma de discriminación, acoso o represalia** por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.
3. **Fomentar un clima de respeto, visibilidad y apoyo** a las personas LGBTI, promoviendo su participación plena y activa.
4. **Prevenir y abordar cualquier impacto negativo** sobre los derechos humanos de las personas LGBTI en nuestra organización y cadena de valor.
5. **Colaborar activamente con otras entidades, clientes y proveedores** para avanzar en la igualdad y la inclusión social de las personas LGBTI.

Este compromiso internacional complementa y fortalece el marco legal nacional, situando a la Asociación Colectivo a la vanguardia en la promoción de la diversidad y la igualdad real en el ámbito social y laboral.

Metodología y Análisis de Situación

PROCESO DE ANÁLISIS

La elaboración del Plan se ha basado en un riguroso análisis de situación, realizado mediante una encuesta anónima y voluntaria dirigida a toda la plantilla de la Asociación Colectivo La Huertecica. Este proceso metodológico ha permitido obtener una radiografía precisa de las percepciones, experiencias y necesidades del personal en materia de diversidad sexual y de género.

La participación de más de un tercio de la plantilla, con un 13% de personas que se identifican como parte del colectivo LGTBI, un 83% que no, y un 4% que prefirió no contestar, proporciona una base representativa para el diseño de medidas específicas.

El análisis reveló hallazgos clave que orientan la estrategia del Plan: percepción general positiva del ambiente laboral, con pocos incidentes reportados; sentimiento mayoritario de seguridad y respeto; objetividad percibida en los procesos organizacionales; pero también visibilidad limitada de personas LGTBI en puestos de responsabilidad y necesidad de mayor información y sensibilización. Estos resultados evidencian que, aunque existe una base sólida de respeto y tolerancia, es necesario avanzar hacia un modelo más proactivo de inclusión que garantice la visibilidad, participación y desarrollo pleno de las personas LGTBI en la organización.

ÁREAS DE MEJORA IDENTIFICADAS

El diagnóstico ha identificado tres áreas prioritarias de intervención: visibilidad y representación, comunicación y sensibilización, y protocolos y canales de denuncia.

- En el ámbito de la **visibilidad**, se detectó que muchas personas desconocen si existen empleados LGTBI en puestos de responsabilidad o si han manifestado abiertamente su orientación sexual, lo que sugiere la necesidad de fomentar espacios de representación y comunicación inclusiva.
- Respecto a la **comunicación y sensibilización**, un número significativo de encuestados no tiene una opinión formada sobre diversos temas de diversidad LGTBI, evidenciando la necesidad de incrementar las acciones formativas y de concienciación.
- En relación con los **protocolos y canales**, aunque existe una percepción general de confianza en los procedimientos existentes, es necesario reforzar la comunicación sobre los protocolos de prevención y abordaje del acoso y la discriminación, garantizando la accesibilidad y confianza en los canales de denuncia.

Estas áreas de mejora se constituyen como los pilares fundamentales sobre los que se articula el conjunto de medidas del Plan, estableciendo objetivos específicos, indicadores de seguimiento y cronogramas de implementación que permitan evaluar el progreso y la eficacia de las intervenciones.

Nota:

El informe completo del análisis de situación inicial se adjunta como **Anexo I** a este Plan, para su consulta detallada.

Objetivos y Alcance del Plan

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Plan de Igualdad LGTBI de la Asociación Colectivo La Huertecica es **garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género**, promoviendo la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la organización.

Para ello, el Plan se orienta a:

- Integrar la perspectiva LGTBI en la cultura organizacional y en todos los procesos de gestión de personas.
- Fomentar la visibilidad, la representación y la participación activa de las personas LGTBI en la entidad.
- Sensibilizar y formar a toda la plantilla en materia de diversidad y derechos LGTBI.
- Reforzar los protocolos y canales de prevención, detección y actuación frente a situaciones de acoso o discriminación.
- Garantizar la objetividad y la equidad en los procesos de selección, promoción, retribución y acceso a la formación.
- Ofrecer apoyo específico a las personas LGTBI, especialmente en situaciones de especial vulnerabilidad, como los procesos de transición de género.

Este objetivo se enmarca en el compromiso de la Asociación Colectivo La Huertecica con la defensa de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la atención integral a las personas, contribuyendo a la creación de una organización más justa, diversa y cohesionada

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incrementar la visibilidad y representación de las personas LGTBI

- Fomentar la presencia y visibilidad de personas LGTBI en todos los niveles y puestos de responsabilidad de la entidad.
- Promover un entorno donde las personas puedan expresar libremente su orientación sexual o identidad de género si así lo desean, sin temor a discriminación o represalias.

2. Mejorar la comunicación, sensibilización y formación en diversidad LGTBI

- Desarrollar campañas y acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla para aumentar el conocimiento, la empatía y el respeto hacia la diversidad sexual y de género.
- Impulsar programas formativos periódicos que aborden la realidad LGBTI y la prevención de la discriminación y el acoso.

3. Reforzar los protocolos y canales de prevención, detección y actuación frente al acoso y la discriminación

- Revisar, actualizar y difundir los protocolos existentes para la prevención y abordaje del acoso y la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Garantizar la accesibilidad, confidencialidad y eficacia de los canales de denuncia, así como la protección y apoyo a las personas que los utilicen.

4. Asegurar la objetividad y la equidad en los procesos de gestión de personas

- Velar por la transparencia y objetividad en los procesos de selección, promoción, retribución y acceso a la formación, evitando cualquier sesgo o discriminación por motivos LGBTI.
- Promover la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras.

5. Ofrecer apoyo específico a las personas LGBTI, especialmente en situaciones de especial vulnerabilidad

- Establecer medidas de acompañamiento y apoyo a las personas en proceso de transición de género, incluyendo permisos, adaptación de documentación y recursos de apoyo psicosocial.
- Garantizar el acceso a recursos y servicios de apoyo interno o externo para todas las personas LGBTI que lo requieran.

6. Impulsar una cultura organizacional inclusiva y de respeto a la diversidad

- Integrar la perspectiva LGBTI en todas las políticas, procedimientos y comunicaciones internas y externas de la entidad.
- Fomentar el respeto, la empatía y la solidaridad entre todas las personas que forman parte de la organización.

Estructura Organizativa y Responsabilidades

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN LGTBI

La responsabilidad de la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad LGTBI de la Asociación Colectivo La Huertecica recaerá en una **Comisión de Seguimiento**, de composición paritaria, formada por igual número de representantes de la empresa y de la plantilla (actualmente dos y dos). Esta comisión se constituirá formalmente tras la aprobación del plan.

Dada la coincidencia y complementariedad de varias medidas entre el Plan de Igualdad LGTBI y el Plan de Igualdad general de la entidad, el seguimiento de ambos planes se realizará de manera conjunta, garantizando la coherencia, eficiencia y transversalidad de la perspectiva LGTBI en todas las políticas y acciones de igualdad de la organización.

Funciones principales de la Comisión de Seguimiento

- Promover el principio de igualdad y no discriminación en la entidad.
- Definir los plazos de ejecución, cronogramas e indicadores para la evaluación de las medidas.
- Acordar con la dirección la puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada trimestralmente de las ofertas y convocatorias de trabajo, así como de los procesos de selección, promociones y cambios internos.
- Conocer las denuncias sobre acoso y promover medidas preventivas y correctoras, incluyendo la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones formativas.
- Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas y del cumplimiento del plan.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación y promover acciones formativas y de sensibilización.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan, reflejando el grado de consecución de los objetivos y la aplicación de las medidas.
- Proponer actuaciones correctoras si se detectan desviaciones en la consecución de los objetivos.
- Resolver los conflictos surgidos de la interpretación del Plan.

- Participar activamente en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Difundir el Plan y sus avances a toda la plantilla.

El **reglamento de funcionamiento** de la Comisión de Seguimiento, que desarrolla en detalle sus procedimientos internos, se incorporará como anexo al acta de constitución de la comisión tras la aprobación del Plan.

La comisión podrá recabar el apoyo de personal técnico o de recursos externos especializados cuando la naturaleza de las medidas o el seguimiento así lo requiera.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

La eficacia del Plan depende en gran medida de una asignación clara de responsabilidades que involucre a todos los niveles organizativos en su implementación.

- **Junta Directiva:**

Ejerce la función de supervisión y apoyo estratégico, velando por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en la entidad. Aprueba la realización del Plan, garantiza los recursos necesarios y realiza el seguimiento global de su ejecución, a partir de la información facilitada por la Dirección y la Comisión de Seguimiento.

- **Dirección:**

Asume el liderazgo operativo en la implantación del Plan, asegurando su integración en la gestión diaria de la organización. Es responsable de impulsar y coordinar la aplicación de las medidas, comunicar de forma clara y consistente los valores y principios del Plan, y rendir cuentas periódicamente a la Junta Directiva. Para ello, la Dirección se apoya en los informes y propuestas elaborados por la Comisión de Seguimiento.

- **Comisión de Seguimiento:**

Es el órgano paritario encargado de monitorizar la implementación del Plan, evaluar los avances, identificar áreas de mejora y elaborar informes periódicos de seguimiento. Informa a la Dirección sobre el grado de cumplimiento de los objetivos y la aplicación de las medidas, y puede elevar propuestas de mejora o actuaciones correctoras.

- **Área de Recursos Humanos:**

Tiene la responsabilidad específica de adaptar los procedimientos de gestión de personas a los principios de igualdad y no discriminación, desarrollar las acciones

formativas, y gestionar los protocolos de actuación ante situaciones de discriminación o acoso.

- **Mandos intermedios y responsables de equipos:**

Desempeñan un papel crucial como agentes de cambio y referentes en la aplicación práctica de las medidas del Plan, siendo responsables de crear un clima de respeto y confianza en sus equipos, detectar y abordar situaciones problemáticas, y promover la participación activa de todo el personal en las iniciativas de diversidad e inclusión.

- **Toda la plantilla:**

Tiene la responsabilidad de contribuir a la creación de un entorno laboral inclusivo, respetando la diversidad, participando en las acciones formativas, y colaborando en la detección y prevención de situaciones de discriminación o acoso.

Áreas de actuación y Medidas Específicas

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Las medidas del Plan de Igualdad LGBTI de la Asociación Colectivo La Huertecica se han diseñado a partir del diagnóstico de situación y se agrupan en torno a cuatro grandes **líneas estratégicas**:

- **Sensibilización y Formación**

Desarrollar un programa integral de sensibilización y formación dirigido a toda la plantilla, con contenidos adaptados a los diferentes niveles y funciones, para promover la empatía, el respeto y las competencias necesarias para crear un entorno laboral inclusivo.

- **Políticas y Procedimientos Inclusivos**

Revisar y adaptar todas las políticas y procedimientos organizacionales para garantizar la igualdad de trato y eliminar cualquier barrera o sesgo discriminatorio, incluyendo medidas específicas de apoyo a las personas en proceso de transición de género.

- **Comunicación y Visibilidad**

Promover la visibilidad positiva de la diversidad LGBTI y una comunicación inclusiva, participando en eventos significativos y fomentando la creación de redes de apoyo y referentes positivos dentro de la organización.

- **Prevención y Actuación ante la Discriminación**

La Asociación Colectivo La Huertecica dispone de un protocolo específico para la prevención, detección y actuación frente al acoso o la violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, accesible a toda la plantilla a través de la intranet y la página web corporativa.

Este protocolo garantiza la confidencialidad, la protección de la víctima y la tramitación ágil de las denuncias, en cumplimiento de la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024.

El canal de denuncias está disponible en la web de la entidad, y cualquier persona de la plantilla, así como personas en prácticas, voluntariado o en proceso de selección, puede acceder a él.

La entidad se compromete a difundir, formar y sensibilizar periódicamente sobre el contenido y funcionamiento del protocolo, garantizando la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso o violencia por motivos LGTBI.

La comisión de seguimiento velará por la correcta aplicación del protocolo y propondrá mejoras en caso necesario.

A continuación, y en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, estas medidas se presentan organizadas en las siguientes áreas clave, que abarcan todos los ámbitos de intervención necesarios para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
2. Acceso al empleo, selección y contratación
3. Clasificación y promoción profesional
4. Formación y sensibilización
5. Condiciones de trabajo y retribuciones
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Permisos y beneficios sociales
7. Prevención y actuación frente al acoso
8. Comunicación y lenguaje
9. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
10. Régimen disciplinario

Estas áreas recogen de manera integral los principales ámbitos de intervención para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral. Cada una de ellas agrupa un conjunto de medidas concretas, diseñadas en función del diagnóstico realizado y de las necesidades detectadas en la organización.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

El Plan debe incorporar un **sistema de indicadores** que permita evaluar de forma objetiva y sistemática el grado de cumplimiento de los objetivos y la eficacia de las medidas implementadas. Los indicadores deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporalizados, abarcando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos del impacto del Plan.

Entre los indicadores cuantitativos se incluyen el número de personas formadas en diversidad LGTBI, el porcentaje de participación en las acciones de sensibilización, el

número de situaciones de discriminación o acoso reportadas y resueltas, y la evolución de la representación de personas LGTBI en diferentes niveles organizacionales.

Los indicadores cualitativos se centran en la evaluación de la percepción del clima laboral, el grado de satisfacción con las medidas implementadas, la evolución de las actitudes hacia la diversidad LGTBI, y la efectividad de los canales de comunicación y denuncia. Estos indicadores deben recogerse a través de encuestas periódicas, grupos de discusión, entrevistas en profundidad, y otros instrumentos de evaluación que permitan obtener información rica y detallada sobre el impacto del Plan.

PERIODICIDAD Y METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La evaluación del Plan debe realizarse con una **periodicidad mínima anual**, estableciendo momentos específicos de revisión que permitan analizar el progreso, identificar desviaciones, y proponer medidas correctivas. La metodología de evaluación debe combinar el análisis cuantitativo de los indicadores establecidos con una evaluación cualitativa que permita comprender las causas de los resultados obtenidos e identificar factores facilitadores u obstáculos para la implementación de las medidas.

La evaluación debe ser participativa, involucrando a todos los actores relevantes en el proceso de análisis y reflexión sobre los resultados. Los informes de evaluación deben ser comunicados de forma transparente a toda la organización, incluyendo tanto los logros conseguidos como las áreas que requieren mayor atención o mejora. La evaluación debe servir como base para la revisión y actualización periódica del Plan, asegurando su adaptación a las necesidades cambiantes de la organización y del colectivo LGTBI.

RECURSOS Y CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

Asignación de Recursos

La implementación efectiva del Plan requiere la **asignación de recursos específicos** tanto humanos como económicos que garanticen la viabilidad y sostenibilidad de las medidas contempladas. Los recursos humanos incluyen la dedicación de tiempo de trabajo de las personas responsables de la coordinación y seguimiento del Plan, la formación de formadores internos, y la contratación de servicios externos especializados cuando sea necesario. Los recursos económicos deben contemplar los costes de las acciones formativas, materiales de comunicación y sensibilización, adaptación de sistemas informáticos, y cualquier otro gasto asociado a la implementación de las medidas.

La organización debe establecer un presupuesto específico para el Plan de Igualdad LGTBI, integrándolo en la planificación económica general y asegurando su sostenibilidad a largo plazo. La asignación de recursos debe ser proporcional a los objetivos establecidos y debe revisarse periódicamente en función de las necesidades identificadas y de los resultados de la evaluación.

Cronograma

La tabla de medidas incluida en este Plan recoge fechas orientativas para la implantación de cada acción. No obstante, el cronograma definitivo de ejecución será elaborado y aprobado por la Comisión de Seguimiento, de forma coordinada con el Plan de Igualdad general de la entidad. De este modo, se garantiza la coherencia, la optimización de recursos y la adecuada priorización de las actuaciones, permitiendo adaptar los plazos a las necesidades organizativas y a los resultados del seguimiento periódico.

MEDIDAS

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación			
Medida	Responsable	Fecha prevista de implantación	Indicador de seguimiento
0.1. Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en acuerdos de empresa y documentación interna de la organización (código ético, políticas, etc.). Inclusión cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.	Responsable de Recursos Humanos	30 de septiembre de 2025	Porcentaje de documentos internos revisados y actualizados con las nuevas cláusulas. Número de acuerdos de empresa que ya incluyen cláusulas de igualdad y no discriminación LGTBI. Fecha de aprobación de la actualización de cada documento clave.

Acceso al empleo. Selección y contratación			
Medida	Responsable	Fecha prevista de implantación	Indicador de seguimiento
1.1. <i>Implantar un procedimiento de selección.</i> <i>Establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable</i>	<i>Responsable de Recursos Humanos o coordinador/a de igualdad y diversidad</i>	<i>31 de octubre de 2025</i>	<i>Porcentaje de procesos de selección que aplican los nuevos criterios.</i> <i>Documento de procedimiento actualizado y disponible para el equipo</i>
1.2. <i>Disponer, entre los responsables de la selección, de personas formadas en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. La entidad proporcionará formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.</i>	<i>Responsable de Recursos Humanos y/o coordinador/a de formación</i>	<i>30 de noviembre de 2025</i>	<i>Número de responsables de selección formados en igualdad LGTBI.</i> <i>Porcentaje de procesos de selección gestionados por personas formadas.</i>
1.3. <i>Garantizar la anonimización de currículums en fases iniciales de selección para evitar sesgos inconscientes relacionados con la expresión de género o la orientación sexual.</i>	<i>Responsable de Recursos Humanos</i>	<i>30 de noviembre de 2025</i>	<i>Porcentaje de procesos de selección que aplican la anonimización de currículums.</i> <i>Documento de procedimiento específico para la anonimización.</i>

Plan de Medidas LGTBI

1.4. Incorporar preguntas inclusivas en los formularios de empleo, por ejemplo, permitiendo pronombres preferidos o nombres de uso.	Responsable de Recursos Humanos o coordinador/a de igualdad y diversidad	31 de diciembre de 2025	Porcentaje de formularios de empleo actualizados con preguntas inclusivas. Número de personas que han utilizado la opción de indicar pronombres o nombres de uso
---	--	-------------------------	--

Clasificación y promoción profesional

Medida	Responsable	Fecha prevista de implantación	Indicador de seguimiento
--------	-------------	--------------------------------	--------------------------

Plan de Medidas LGTBI

2.1. Estudiar los perfiles con potencial y realizar entrevistas para ser conocedores de la evolución del perfil de las personas trabajadoras de la entidad para que puedan promocionar internamente.	<i>Responsable de Recursos Humanos y/o jefes de equipo</i>	<i>31 de enero de 2026</i>	<i>Número de personas trabajadoras con entrevistas de seguimiento realizadas.</i> <i>Porcentaje de perfiles identificados con potencial para promoción interna</i>
<i>2.2. Elaborar un Protocolo de promoción interna, basado en elementos objetivos, entre otros, la cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas. Seregularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones</i>	<i>Responsable de Recursos Humanos y/o coordinador/a de igualdad y diversidad.</i>	<i>28 de febrero de 2026</i>	<i>Protocolo de promoción interna elaborado y publicado.</i> <i>Número de promociones internas realizadas bajo el nuevo protocolo.</i>
2.3. Implementar formaciones para mandos intermedios en liderazgo inclusivo, con especial foco en diversidad LGTBI y prevención de sesgos.	<i>Responsable de Recursos Humanos y/o coordinador/a de formación</i>	<i>31 de marzo de 2026</i>	<i>Número de mandos intermedios formados en liderazgo inclusivo.</i> <i>Porcentaje de equipos liderados por personas con formación en diversidad LGTBI.</i>

Acceso al empleo. Selección y contratación			
Medida	Responsable	Fecha prevista de implantación	Indicador de seguimiento
3.1 Implantar un procedimiento de selección. <i>Establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable</i>	Responsable de Recursos Humanos o coordinador/a de igualdad y diversidad	31 de octubre de 2025	Porcentaje de procesos de selección que aplican los nuevos criterios. - Documento de procedimiento actualizado y disponible para el equipo.
3.2 Disponer, entre los responsables de la selección, de personas formadas en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. La entidad proporcionará formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.	Responsable de Recursos Humanos y/o coordinador/a de formación	30 de noviembre de 2025	- Número de responsables de selección formados en igualdad LGTBI. Número de responsables de selección formados en igualdad LGTBI. - Porcentaje de procesos de selección gestionados por personas formadas.
3.3 Garantizar la anonimización de currículums en fases iniciales de selección para evitar sesgos inconscientes relacionados con la expresión de género o la orientación sexual.	Responsable de Recursos Humanos	30 de noviembre de 2025	- Porcentaje de procesos de selección que aplican la anonimización de currículums. - Documento de procedimiento específico para la anonimización.

Plan de Medidas LGTBI

3.4 Incorporar preguntas inclusivas en los formularios de empleo, por ejemplo, permitiendo pronombres preferidos o nombres de uso.	Responsable de Recursos Humanos o coordinador/a de igualdad y diversidad	31 de diciembre de 2025	Porcentaje de formularios de empleo actualizados con preguntas inclusivas. - Número de personas que han utilizado la opción de indicar pronombres o nombres de uso.
--	--	-------------------------	--

Formación y sensibilización			
Medida	Responsable	Fecha prevista de implantación	Indicador de seguimiento
4.1. Diseñar el Plan anual de formación teniendo en cuenta los diferentes horarios y modalidades de trabajo de las personas. También se tendrá en cuenta las necesidades de formación para que las mujeres puedan acceder a puestos masculinizados. Serán informados de las formaciones realizadas por la organización las personas con permisos de nacimiento o cuidado de un menor.	Responsable de Formación y/o RRHH	31 de agosto de 2025	Plan anual de formación elaborado y aprobado. - Porcentaje de personas trabajadoras informadas sobre la formación disponible. - Número de mujeres en puestos masculinizados que acceden a formación específica
4.2. Integrar en el Plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:	Responsable de Formación y/o RRHH	30 de septiembre de 2025	Porcentaje de la plantilla que ha recibido formación específica LGTBI. - Documentación de los módulos impartidos. - Número de personas directivas y de RRHH formadas.

Plan de Medidas LGTBI

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido. – Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. – Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo. – Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.			
4.3. Crear un módulo formativo específico para personas con funciones de RRHH y dirección, que incluya escenarios prácticos de inclusión LGTBI en la gestión de personas.	Responsable de Formación y/o RRHH	31 de octubre de 2025	- Módulo específico diseñado e impartido. - Número de personas de RRHH y dirección formadas. - Evaluación de la utilidad percibida del módulo..

Plan de Medidas LGTBI

4.4. Incorporar un sistema de evaluación del impacto de la formación en igualdad, incluyendo preguntas específicas sobre diversidad LGTBI.	Responsable de Formación y/o RRHH	30 de noviembre de 2025	- Sistema de evaluación implementado. - Porcentaje de formaciones evaluadas. - Resultados de las evaluaciones sobre diversidad LGTBI.
--	-----------------------------------	-------------------------	---

Condiciones de trabajo y retribuciones

Medida	Responsable	Fecha prevista de implantación	Indicador de seguimiento
5.1. Tener en cuenta en los protocolos de PRL las necesidades de salud de las personas trans o con	Responsable de PRL y/o RRHH	28 de febrero de 2026	Protocolo de PRL actualizado con apartado específico para personas trans o con variabilidad

Plan de Medidas LGTBI

variabilidad de género, y de qué manera se les puede acompañar y asistir			de género. - Número de personas trabajadoras que han recibido información sobre este apartado. - Número de adaptaciones realizadas por motivos de salud LGTBI. Responsable de compras y/o RRHH
5.2 Canal de distribución o proceso de ventas inclusivo. Exigir a los proveedores con los que trabajan que promuevan en sus empresas la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI	Responsable de compras y/o RRHH	31 de marzo de 2026	- Porcentaje de proveedores informados sobre la política de igualdad LGTBI de la ONG. - Número de proveedores que se comprometen a promover la igualdad LGTBI. - Documentación de los compromisos adquiridos.
5.3. Incluir cláusulas LGTBI en los contratos con proveedores y empresas colaboradoras, como requisito de contratación o adjudicación.	Responsable de compras y/o RRHH	31 de marzo de 2026	Porcentaje de contratos con proveedores/colaboradoras que incluyen cláusulas LGTBI. - Documentación de contratos actualizados. - Número de incumplimientos detectados y acciones correctivas adoptadas.
5.4. Diseñar protocolos específicos frente al mobbing LGTBI-	Responsable de compras y/o RRHH	31 de marzo de 2026	- Protocolo específico frente al mobbing LGTBI-fóbico elaborado y

Plan de Medidas LGBTI

fóbico en PRL.			publicado. - Número de personas formadas en el protocolo. - Número de incidencias registradas y resueltas según el protocolo
----------------	--	--	--

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Permisos y beneficios sociales

Medida	Responsable	Fecha prevista de implantación	Indicador de seguimiento
6.1 Atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGBTI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género	RRHH y/o coordinador/a de de igualdad y diversidad	30 de abril de 2026	- Número de personas LGBTI que acceden a

Plan de Medidas LGTBI

			permisos y beneficios sociales. - Porcentaje de familias diversas atendidas sin discriminación. - Documentación actualizada sobre permisos y
--	--	--	--

Plan de Medidas LGTBI

			beneficios.
6.2 Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación y corresponsabilidad ejercidos en la empresa por sexos y tipos de contrato	RRHH y/o coordinador/a de conciliación	30 de abril de 2026	- Informe periódico de ejercicio de derechos de conciliación y corresponsabilidad. - Desglose por sexo y tipo de contrato. - Número de incidencias

Plan de Medidas LGTBI

			detectadas y resueltas.
6.3 Comunicar a la plantilla, y a las nuevas incorporaciones las opciones de conciliación de las cuales disponen para el ejercicio correspondiente.	RRHH y/o coordinador/a de conciliación	31 de mayo de 2026	- Porcentaje de personas trabajadoras informadas sobre sus opciones de conciliación. - Documentación de la información proporcionada. -

Plan de Medidas LGTBI

			Número de nuevas incorporaciones informadas desde su ingreso.
6.4. Mejorar las disposiciones del convenio colectivo con respecto a las consultas médicas y trámites legales, con especial atención a las personas trans.	RRHH y/o representantes sindicales	30 de junio de 2026	- Convenio colectivo actualizado con mejoras para personas trans. - Número de personas trans

Plan de Medidas LGTBI

			beneficiadas . - Documentación de las modificaciones realizadas
6.5. Establecer licencias específicas para personas en proceso de transición de género (cambios legales, médicos, psicológicos...).		RRHH y/o coordinador/a de igualdad y diversidad	30 de junio de 2026 - Protocolo de licencias específicas elaborado y publicado. - Número de personas que han accedi

Plan de Medidas LGTBI

			do a estas licenci as. - Evaluación de la satisfacción de las personas usuari as.
6.6. Incorporar criterios de diversidad LGTBI en la redacción de medidas de flexibilidad horaria		31 de julio de 2026	- Medidas de flexibilidad horaria actualizadas con criterios de diversidad LGTBI. - Porcen
	RRHH y/o coordinador/a de igualdad y diversidad		

Plan de Medidas LGBTI

		taje de solicitudes de flexibilidad horaria de personas LGBTI atendidas. - Documentación de las medidas actualizadas.
--	--	---

Prevención y actuación frente al Acoso

Plan de Medidas LGTBI

Medida	Responsable	Fecha prevista de implementación	Indicador de seguimiento
7.1 Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo	RRHH y/o coordinador/a de igualdad y diversidad	31 de agosto de 2026	- Porcentaje de personas trabajadoras que perciben el entorno como inclusivo y seguro. - Número de incidencias de LGTBIfobia registradas y

Plan de Medidas LGTBI

			resueltas. - Documentación de las medidas de protección implementadas.
7.2 Revisión del Protocolo de acoso para incorporar las medidas definidas en la LO 10/2022 de garantía integral de libertad sexual y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI	RRHH y/o coordinador/a de igualdad y diversidad	30 de septiembre de 2025	- Protocolo de acoso revisado y actualizado. - Porcentaje de personal informado sobre el protocolo

Plan de Medidas LGBTI

			olo actualizado. - Número de incidencias gestionadas bajo el nuevo protocolo.
7.3 Comunicación, formación y sensibilización al personal en materia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	RRHH y/o coordinador/a de formación	30 de noviembre de 2025	- Porcentaje de plantilla formada y sensibilizada. - Número de actividades de comunicación

Plan de Medidas LGTBI

			realiza das. - Encues ta de percep ción sobre la formaci ón recibid a.
7.4 Establecer medios telemáticos para la denuncia de situaciones de acoso que permitan la confidencialidad del informante.	RRHH y/o respo nsabl e de protec ción de datos	31 de diciembre de 2025	- Sistem a telemát ico de denunc ia implem entado. - Númer o de denunc ias recibid as a través del

Plan de Medidas LGTBI

			canal. - Nivel de satisfacción con la confidencialidad percibida.
7.5. Garantizar que las investigaciones por acoso incluyan perspectiva LGTBI y estén lideradas por personal formado	RHH y/o coordinador/a de igualdad y diversidad	31 de enero de 2026	- Número de investigaciones por acoso gestionadas por personal formado. - Porcentaje de investigaciones que

Plan de Medidas LGBTI

			incorporan perspectiva LGBTI. - Documentación de los procedimientos de investigación.
--	--	--	--

Comunicación y Lenguaje			
Medida	Responsable	Fecha prevista de implementación	Indicador de seguimiento

8.1. Elaborar un Manual de Estilo, para prevenir el uso inadecuado del lenguaje. Procurar que las definiciones en todas las comunicaciones se realicen utilizando denominaciones neutras. Hacer un uso del lenguaje y de fórmulas inclusivas que respeten e incluyan la realidad de todas las personas. <i>Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad</i>	Resp onsa ble de com unic ación y/o RRH H	31 de octu bre de 2025	- Manu al de Estilo elabo rado y public ado. - Porce ntaje de comu nicaci ones intern as y extern as que utiliza n lengu aje inclus ivo. - Evalu ación períó dica
--	--	---	---

Plan de Medidas LGBTI

			del uso del manual.
8.2. Conmemoración de fechas señaladas como, p.ej. 25 de noviembre o 28 de junio, con publicaciones en RRSS, web...	Responsable de comunicación	A lo largo del año según calendario	Número de fechas señaladas conmemoradas. - Impacto de las publicaciones (alcance, interacciones). - Docu

Plan de Medidas LGTBI

			mentación de las acciones realizadas.
8.3. Distribución a toda la plantilla de cualquier tipo de elemento o detalle físico para celebrar la diversidad LGTBI. Proyecciones en pantallas, colocación en lugares visibles de carteles, banderas u otros tipos de materiales que incluyan los colores del arcoíris o cualquier otro elemento que se asocie a la diversidad LGTBI	Responsable de comunicación y/o RRHH	Durante el mes del Orgullo (junio) y fechas clave	Número de materiales distribuidos. - Pcentaje de la plantilla que participa o percibe la iniciativa. -

Plan de Medidas LGTBI

			Imágenes o testimonios recogidos.
8.4 Evitar, en la medida de lo posible, promover actividades segregadas por sexos. Cualesquiera otras celebraciones empresariales (cena de Navidad, por ejemplo) también deben celebrarse de forma inclusiva, facilitando que todas las personas se sientan incluidas, independientemente de su identidad y expresión de género y de su orientación sexual. Garantizar que no se excluye a ninguna persona o colectivo de dichas actividades.	RRH H y/o coor dina dor/ a de even tos	A lo largo del año según n cale ndario	Número de actividades inclusivas realizadas. - Encuesta de satisfacción de la plantilla. -

Plan de Medidas LGTBI

			Número de incidencias por exclusión registradas.
8.5 Campaña de comunicación interna sobre el Plan poniéndose el mismo a disposición de los empleados y las empleadas.	Responsable de comunicación y/o RRHH	30 de noviembre de 2025	Campaña realizada y documentada. - Porcentaje de la plantilla informada sobre el Plan.

Plan de Medidas LGTBI

			- Accesibilidad del Plan para toda la plantilla.
8.6. Poner el Plan de Igualdad y Plan LGTBI a disposición de los empleados y las empleadas.	RRH H	30 de noviembre de 2025	- Planes disponibles en intranet o soporte físico. - Número de consultas realiz

Plan de Medidas LGBTI

			adas a los plane s. - Acce sibilid ad verific ada.
8.7. Redactar un Manual de bienvenida para nuevas incorporaciones con perspectiva de género y diversidad, con especial atención a las personas trans.	RRH H y/o coor dina dor/a de igual dad y diver sidad	31 de ener o de 2026	- Manu al de bienv enida elabo rado y public ado. - Núme ro de nueva s incor poraci ones que recibe n el

			manu al. - Evalu ación de la perce pción de inclus ión.
--	--	--	---

Entornos labores diversos, seguros e inclusivos			
Medida	Res pon sabl e	Fec ha prev ista de impl anta ción	Indica dor de segu mient o
9.1. Uso del género sentido y del nombre escogido por la persona trans, independientemente de los datos que consten en la documentación oficial identificativa. Uso de la ropa y de las instalaciones que decida la persona trans, en los casos en los que haya una diferencia por género (uniformes de trabajo diferentes para hombres y mujeres, baños, vestuarios, etc.).	RRH H y/o coor	31 de ener o de	- Númer o de person

Plan de Medidas LGTBI

	dina dor/ a de igual dad y diver sida d	202 6	as trans que han solicita do el uso de su nombr e y género sentid o. - Porcen taje de solicitu des atendi das correct ament e. - Adapta ciones realiza das en unifor mes, baños
--	---	------------------------	---

Plan de Medidas LGBTI

			y vestuarios.
9.2. Establecer protocolos de acompañamiento a personas trans que llevan a cabo la transición de género en el lugar de trabajo. Incluir programas de mentoría/coaching para acompañar a personas LGBTI de la dirección durante su proceso de hacerse visibles, siempre y cuando sean ellas las que lo requieran.	RRHH y/o coordinador/a de igualdad y diversidad	30 de abril de 2026	- Protocolo de acompañamiento elaborado y publicado. - Número de personas trans acompañadas. - Número de personas LGBTI que han

Plan de Medidas LGTBI

			participado en mentorías/coaching.
9.3. Fomentar la creación de un grupo de trabajadores y trabajadoras LGTBI y personas aliadas. Es recomendable que el grupo tenga una persona de apoyo de nivel directivo	RRHH y/o coordinador/a de igualdad y diversidad	30 de junio de 2026	- Grupo de apoyo creado y activo. - Número de personas LGTBI y aliadas participantes. - Nivel de apoyo directivo al grupo.

Régimen disciplinario			
Medida	Responsable	Fecha prevista de implementación	Indicador de seguimiento
10.1. Disponer de un régimen disciplinario que contemple infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras	RRHH y/o coordin	30 de septiembre	Régimen disciplin

Plan de Medidas LGBTI

	ador/a de igualdad y diversidad	de 2025 Esta medida es clave y puede coordinarse con la revisión del protocolo de acoso y la actualización de política s interna s.	ario actualizado y publicado. - Número de infracciones y sanciones aplicadas por conductas LGBTIfóbicas. - Porcentaje de incidencias resueltas según el nuevo régimen .
--	---------------------------------	---	---

10.2. Incluir la diversidad LGTBI en el código de conducta interno como valor estratégico de la empresa.	RRHH y/o coordinador/a de igualdad y diversidad	30 de septiembre de 2025 <i>Puede implementarse junto con la medida anterior y la revisión de manuales internos.</i>	Código de conducta interno revisado y publicado. - Porcentaje de la plantilla informada sobre el nuevo código. - Encuesta de percepción sobre la inclusión de la diversidad LGTBI.
---	--	--	--

Plan de Medidas LGTBI

10.3. Garantizar la participación de representación sindical en los procesos disciplinarios relacionados con casos LGTBI-fóbicos.	RRHH y representación sindical	30 de septiembre de 2025	- Número de procesos disciplinarios con participación sindical. - Documentación de la participación sindical en los casos LGTBI-fóbicos. - Evaluación de la satisfacción de la representación
--	---------------------------------------	---------------------------------	---

Plan de Medidas LGTBI

			ntación sindical.
--	--	--	----------------------

Conclusiones

El Plan de Igualdad LGTBI de la Asociación Colectivo Asociación se configura como una herramienta estratégica fundamental para avanzar hacia un modelo organizacional verdaderamente inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual y de género. Los resultados del análisis de situación proporcionan una base sólida sobre la que construir un conjunto de medidas específicas, realistas y efectivas que respondan a las necesidades identificadas y que contribuyan a crear un entorno laboral donde todas las personas puedan desarrollar su potencial profesional independientemente de su orientación sexual o identidad de género. La implementación exitosa del Plan requiere el compromiso firme de todos los niveles organizacionales, la asignación de recursos adecuados, y un sistema de seguimiento y evaluación que garantice su efectividad y sostenibilidad en el tiempo

.

En Cartagena, a 27 de junio de 2025

Anexo- Cronograma por fechas

Mes y año	Medidas clave
Julio–Agosto 2025	<i>Plan aprobado a finales de junio. Preparación de la implantación.</i>
Agosto 2025	4.1. Diseñar el Plan anual de formación
Septiembre 2025	0.1. Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación 4.2. Integrar módulos LGTBI en el Plan de formación 7.2. Revisión del Protocolo de acoso 10.1. Régimen disciplinario con infracciones y sanciones por conductas LGTBIfóbicas 10.2. Incluir la diversidad LGTBI en el código de conducta interno 10.3. Garantizar la participación sindical en procesos disciplinarios relacionados con casos LGTBI-fóbicos
Octubre 2025	3.1. Implantar procedimiento de selección 8.1. Elaborar Manual de Estilo
Noviembre 2025	3.2. Formación de responsables de selección 3.3. Anonimización de currículums 7.3. Formación y sensibilización en acoso 8.5. Campaña de comunicación interna sobre el Plan 8.6. Poner Plan de Igualdad y Plan LGTBI a disposición
Diciembre 2025	3.4. Preguntas inclusivas en formularios de empleo 7.4. Establecer medios telemáticos para denuncias de acoso
Enero 2026	7.5. Investigaciones por acoso con perspectiva LGTBI y personal formado 8.7. Redactar Manual de bienvenida para nuevas incorporaciones 9.1. Uso del género sentido y nombre elegido por personas trans

Febrero 2026	5.1. Incluir necesidades de salud de personas trans en protocolos PRL 5.4. Protocolos frente al mobbing LGTBI-fóbico en PRL
Marzo 2026	5.2. Canal de distribución/proceso de ventas inclusivo 5.3. Incluir cláusulas LGTBI en contratos con proveedores
Abril 2026	6.1. Atender a familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI 6.2. Seguimiento de conciliación y corresponsabilidad 9.2. Establecer protocolos de acompañamiento a personas trans
Mayo 2026	6.3. Comunicar opciones de conciliación a la plantilla y nuevas incorporaciones
Junio 2026	6.4. Mejorar el convenio colectivo para consultas médicas y trámites legales de personas trans 6.5. Establecer licencias específicas para personas en proceso de transición de género 9.3. Crear grupo de trabajadores/as LGTBI y aliadas
Julio 2026	6.6. Incorporar criterios de diversidad LGTBI en medidas de flexibilidad horaria
Agosto 2026	7.1. Promover heterogeneidad de plantillas y protección frente a LGTBIfobia
A lo largo del año	8.2. Conmemorar fechas señaladas (25N, 8M, Orgullo...) 8.3. Distribuir elementos físicos para celebrar la diversidad LGTBI 8.4. Evitar actividades segregadas y garantizar celebraciones inclusivas