



Plan de protección al Colectivo LGTBI

2026



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

1.- INTRODUCCIÓN

El derecho a la no discriminación es inherente al ser humano, así como el libre desarrollo de su personalidad como fundamento del orden político, y así se recoge en los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española. La Ley 15/2022, de 12 de julio, tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

En su artículo 9 dispone que *“no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.*

Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.”

Hoy día contamos con un total de 17 leyes autonómicas que tienen la finalidad lograr una igualdad efectiva y real y dejar de un lado la invisibilidad del colectivo LGTBI. Siendo el País Vasco pionero, Comunidades Autónomas como Andalucía, Valencia, Madrid y Aragón han promulgado leyes materia de derechos LGTBI y de atención a las personas transexuales. Únicamente las comunidades de Castilla-La Mancha, Castilla y León, La Rioja, Asturias y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, carecen de legislación en materia de derechos del colectivo LGTBI.

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 consiguió finalmente presencia de la búsqueda de los derechos del colectivo LGTBI a nivel nacional, estableciendo en su artículo 15 que *“las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.”*

Sin embargo, en la actualidad aún es necesario realizar esfuerzos para hacer visible y garantizar una igualdad efectiva y real de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, encontrándose éstas en una situación especialmente vulnerable.

Un Plan de Protección al colectivo LGTBI va dirigido a fomentar la inclusión de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, dando cumplimiento a Ley 4/2023, a la Ley 15/2022, al Real Decreto 1026/2024, a toda normativa autonómica en vigor, así como a los diversos convenios



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

colectivos que recogen estas actuaciones, y previniendo posibles situaciones de acoso por razón de identidad de género u orientación sexual.

Con este Plan de Protección al colectivo LGTBI, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de las personas de FARMHISPANIA, S.A. (en adelante, FARMHISPANIA) y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

2.- MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre personas en relación con su orientación sexual, expresión del género y diversidad, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Es en base a este marco jurídico sobre el cual se ha elaborado el Plan de Protección al colectivo LGTBI de FARMHISPANIA.

2.1. A nivel Internacional

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. En diciembre de 2008, se ratificó su universalidad y se condenó la violación de los derechos de las personas LGTBI.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.
- Resolución 17/19, aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, donde se reconocen los derechos del colectivo LGTBI y se declara de manera formal, la condena de los actos de violencia y discriminación en cualquier lugar del mundo por razón de orientación sexual e identidad de género.
- Finalmente, en 2015, el Alto Comisionado de los Derechos Humanos emitió un Informe sobre la cuestión LGTBI con una serie de recomendaciones que han inspirado muchos Estados Miembro en sus políticas y legislaciones al respecto.
- La Organización Mundial de la Salud (OMS) dejó de considerar la transexualidad como un trastorno mental el 18 de junio de 2018.

2.2. A nivel europeo

La igualdad de trato y no discriminación al colectivo LGTBI es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

- Resolución del Consejo de Europa, de 1 de octubre de 1981 se declaraba el derecho a la autodeterminación sexual de hombres y mujeres, «en edad legal de consentimiento prevista por las leyes del país donde viven, y capaces de consentimiento personal válido».
- Resolución del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación a los transexuales.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de febrero de 1994, sobre la igualdad de derechos de los homosexuales y de las lesbianas en la Comunidad Europea.
- La Convención Europea de los Derechos Humanos contempla en su artículo 8 el derecho a la vida privada y familiar y en su artículo 14 prevé la prohibición de la discriminación. Su Protocolo Adicional número 12 refrenda en su artículo 1 la prohibición general de la discriminación en base a los ejes clásicos de discriminación, incorporando una cláusula de cierre que permitía la incorporación de otros ejes de discriminación.
- En el año 2000, la UE, en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual.
- En materia laboral, desde el año 2000, la discriminación por la orientación sexual en los ámbitos del empleo y la ocupación está prohibida en virtud de la Directiva 2000/78/CE.
- El 4 de febrero de 2014, el Parlamento Europeo aprobó el Informe Lunacek, una hoja de ruta para acabar con la discriminación por orientación sexual o identidad de género o sexual.
- En abril del 2015, la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa reconocía el derecho a la identidad de las personas transexuales y transgénero, instando a los Estados Miembros a avanzar hacia procesos rápidos de reconocimiento del género sentido.
- El 24 de junio de 2020, la Comisión Europea (CE) presentó una nueva estrategia para proteger mejor a las víctimas de delitos de odio en la Unión Europea (UE), y establecer un conjunto de derechos vinculantes para las víctimas y de obligaciones claras para los países de la UE para garantizar que se puedan ejercer.

2.3. A nivel Nacional

- Constitución Española, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A su vez, el artículo 9.2 consagra la



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

- El 26 de diciembre de 1978, se modificó la Ley de Peligrosidad Social, donde estaba recogida la homosexualidad como delito penal.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que adecúa la legislación nacional a la Directiva 2000/43/CE y a la Directiva 2000/78/CE, y procede su transposición a nuestro derecho. Esta ley busca la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación y hace mención expresa a la realizada por razón de orientación sexual.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación,
- 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.
- 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.

2.4. A nivel autonómico

Cataluña:

- Ley 11/2014, de 10 de octubre, de derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales y para la garantía de los derechos LGTBI.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, de medidas fiscales y administrativas en relación con el colectivo LGTB.

Convenio colectivo de aplicación:

El Convenio Colectivo General de la Industria Química, por el que se regula la empresa FARMHISPANIA, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1026/2024, se ha reunido con el fin de negociar e incorporar las medidas destinadas a garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial, el pasado 6 de febrero de 2025.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

3.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de FARMHISPANIA, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI, sin discriminar directa o indirectamente por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso o la discriminación, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI, incluyendo la discriminación indirecta, la discriminación por asociación y la discriminación por error.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.

4.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha realizado una evaluación de la situación de la empresa, estableciendo las áreas de análisis en la organización y las políticas de RRHH.

Los resultados obtenidos se resumen a continuación:

4.1. Conciencia general y percepción

Se propone a FARMHISPANIA la realización de una encuesta anónima de percepción para conocer el nivel de conciencia de la plantilla con respecto a las personas LGBTI+.

4.2. Política de inclusión

En relación con la situación actual de la empresa respecto a la política de inclusión del colectivo LGTBI, se señala que este es el primer Plan de protección dirigido específicamente al colectivo que elabora la empresa. Actualmente, no existen medidas específicas dirigidas de forma expresa al colectivo LGTBI dentro de la organización. Ahora bien, estas cuestiones se abordan de forma general dentro de la Política de Igualdad y Diversidad de la compañía, disponible en el apartado de políticas corporativas de cumplimiento (Cumplimiento Corporativo – Farmhispania Group).

Asimismo, no existe ninguna medida específica relativa a la protección de las personas LGTBI+ establecida a través del convenio colectivo aplicable.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Por otro lado, la empresa no tiene conocimiento suficiente de que existan personas pertenecientes al colectivo LGTBI+ en la plantilla, y no responden a si la plantilla se siente lo suficientemente segura como para hablar abiertamente de su orientación sexual o identidad de género en el entorno laboral.

4.3. Procesos de selección y contratación

En relación con los procesos de selección y contratación, la empresa utiliza distintos sistemas de reclutamiento de candidaturas. Principalmente, las vacantes se cubren a través de empresas de trabajo temporal (ETT), portales de empleo como LinkedIn, la página web corporativa, HR Partners y candidaturas internas. Las ofertas de empleo o vacantes se publican a través de estos mismos canales.

En la redacción de las ofertas de empleo se utiliza lenguaje inclusivo, y no se emplean imágenes de personas en dichas ofertas. Asimismo, no se utilizan portales de empleo específicos dirigidos a la ocupación de personas LGTBI+.

La empresa dispone de criterios objetivos definidos para la selección de cada puesto de trabajo, los cuales pueden ser conocidos por las personas candidatas. Del mismo modo, las preguntas realizadas durante las entrevistas personales están predefinidas para cada posición o puesto de trabajo, y en las pruebas de selección se evita formular preguntas de carácter personal o relativas a la situación familiar de las personas candidatas.

Por otra parte, el equipo o las personas responsables de los procesos de selección y contratación cuentan con formación en diversidad de género y en sesgos inconscientes hacia el colectivo LGTBI+ o materias similares.

Finalmente, la decisión de contratación final también se basa en criterios objetivos previamente establecidos, los cuales pueden ser conocidos por las personas candidatas.

4.4. Promoción profesional

En relación con los procesos de promoción profesional, la empresa establece una serie de criterios y metodologías basados en principios objetivos. La promoción se valora teniendo en cuenta la adecuación al perfil del puesto, conforme a la descripción del puesto de trabajo y a los requisitos técnicos y competenciales definidos. Asimismo, se consideran la formación y cualificación profesional relacionadas con el puesto a cubrir, la experiencia y el desempeño en el puesto actual o en funciones similares, así como las competencias profesionales y habilidades, especialmente en aquellos puestos que implican responsabilidad sobre personas o procesos.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Igualmente, se tienen en cuenta las necesidades organizativas y operativas de la empresa, garantizando en todo caso el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, sin discriminación por razón de sexo, edad, origen, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.

Las ofertas o vacantes relacionadas con procesos de promoción se publican a través de canales internos. Para cada puesto existen criterios objetivos previamente definidos para la promoción, los cuales pueden ser conocidos por las personas candidatas.

En los casos en que se realiza entrevista personal, las preguntas se encuentran predefinidas para cada posición o puesto de trabajo, si bien pueden variar en función del contexto o de las necesidades específicas, como el tipo de proyecto u otras circunstancias organizativas. En las pruebas de evaluación se evita la realización de preguntas de carácter personal o relativas a la situación familiar de la persona candidata.

Por otra parte, el equipo o las personas encargadas de evaluar los procesos de promoción cuentan con formación en diversidad de género y en sesgos inconscientes hacia el colectivo LGTBI+ o materias similares, si bien algunas personas responsables de departamento no disponen de dicha formación. La decisión final de promoción se basa igualmente en criterios objetivos previamente establecidos, que pueden ser conocidos por las personas candidatas.

Asimismo, la empresa dispone de planes de carrera basados en la promoción interna, la formación y el desarrollo profesional, dirigidos principalmente a puestos técnicos, especializados y de responsabilidad, en función del desempeño, la cualificación profesional y las necesidades organizativas.

4.5. Formación

En relación con la formación, la empresa dispone de un Plan de Formación. Dicho plan es diseñado por el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Garantía de Calidad, en coordinación con la Dirección y con los responsables de las distintas áreas de la organización. Asimismo, determinados departamentos cuentan con planes formativos específicos.

El Plan de Formación se elabora teniendo en cuenta las necesidades estratégicas del negocio, los requisitos de los puestos de trabajo, el cumplimiento de la normativa aplicable y el desarrollo profesional del personal, garantizando en todo momento los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Cualquier persona de la plantilla puede acceder a cursos de formación dirigidos a puestos de trabajo específicos, y en aquellos cursos que pueden tener impacto en las posibilidades de promoción profesional se garantiza igualmente el acceso a toda la plantilla.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

En la publicación de los cursos de formación se tiene en cuenta el uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes. La selección de las personas participantes en las acciones formativas se realiza conforme a criterios objetivos relacionados con las necesidades formativas del puesto de trabajo. En determinados casos, la participación en cursos puede producirse a solicitud de la propia persona trabajadora, como ocurre, por ejemplo, con los cursos de idiomas.

Además, la empresa ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo, estando esta opción abierta a toda la plantilla.

En relación con la formación específica sobre diversidad sexual, orientación sexual, expresión de género o materias similares, la empresa no ha impartido formación específica en estas materias. No obstante, se han desarrollado otras formaciones en las que estos aspectos se abordan de manera general, como es el caso de formaciones en igualdad, dirigidas principalmente a personas con responsabilidades organizativas o integrantes de comisiones de igualdad.

Por último, en la impartición de las acciones formativas se solicita a las empresas o personas formadoras que tengan en cuenta la igualdad y utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos.

4.6. Representación en puestos de responsabilidad

En relación con la representación del colectivo LGTBI+ en puestos de responsabilidad, la empresa indica que existen personas abiertamente pertenecientes a este colectivo que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la organización, concretamente en puestos de responsables de turno y/o de departamento.

La empresa considera que la existencia de personas LGTBI+ en puestos de responsabilidad puede contribuir a empoderar a otras personas LGTBI+ en su desarrollo de carrera dentro de la organización.

Asimismo, se señala que existen referentes del sector que pertenecen al colectivo LGTBI+.

Por otra parte, la empresa indica que las personas LGTBI+ pueden acceder a puestos directivos en igualdad de condiciones, y no considera que existan factores que dificulten el acceso a puestos de responsabilidad por motivos de orientación sexual o identidad de género.

4.7. Conciliación y corresponsabilidad

En relación con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la empresa dispone de distintos mecanismos orientados a facilitar la organización del tiempo de trabajo.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Entre estas medidas se incluyen beneficios como la guardería a través de retribución flexible, jornadas reducidas, flexibilidad horaria, teletrabajo y una sala de lactancia.

La empresa indica que estas medidas pueden ser utilizadas por cualquier persona de la plantilla con independencia de su orientación sexual o identidad de género.

Asimismo, en el documento de políticas de conciliación se incluyen ejemplos de familias, si bien no se hace referencia específica a familias diversas.

Por otra parte, la empresa señala que no existen permisos específicos que contemplen la ausencia del puesto de trabajo por motivos de reasignación de género, ni mecanismos establecidos para garantizar el cambio de pronombres o, en su caso, del nombre propio para las personas que manifiesten el deseo de reasignación de género.

Finalmente, en relación con la corresponsabilidad en el reparto de responsabilidades familiares, la empresa indica que no se desarrollan medidas o campañas de sensibilización explícitas en esta materia, aunque estos aspectos se abordan de manera implícita.

4.8. Prevención del acoso y la discriminación

En relación con la prevención del acoso y la discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, la empresa indica que no se ha realizado ningún estudio específico para detectar posibles situaciones de acoso o discriminación por estos motivos.

Asimismo, no se ha puesto en marcha ninguna medida concreta dirigida específicamente a prevenir el acoso o la discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

En caso de que pudiera producirse una situación de este tipo, la empresa señala que se podría valorar la posibilidad de ofrecer apoyo psicológico a la persona afectada desde la propia organización.

Por otra parte, la empresa dispone de determinados espacios o elementos diferenciados por género, como baños o vestuarios. No obstante, no existen mecanismos establecidos para garantizar que cada persona pueda hacer uso de las instalaciones conforme a su género sentido, ni alternativas de uso neutro para aquellas personas que no deseen utilizar espacios diferenciados por género.

4.9. Comunicación y lenguaje

En relación con la comunicación y el lenguaje en la empresa, se indica que la plantilla no ha sido informada sobre la intención de elaborar un Plan de protección al colectivo LGTBI+, pero sí al



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Comité de Empresa, y que actualmente no aplica la cuestión relativa al conocimiento por parte de la plantilla de una política específica de protección al colectivo LGTBI+.

En cuanto a la comunicación externa y la publicidad, la empresa señala que no aparecen imágenes de personas con diversas orientaciones sexuales, expresiones de género o identidades, indicando que la empresa realiza muy poca publicidad. Asimismo, no se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género, ni se considera que exista una presencia desigual de mujeres y hombres en las imágenes o en la publicidad de la empresa.

Por otra parte, la empresa considera que la imagen, tanto interna como externa, transmite valores de respeto hacia el colectivo LGTBI+, señalando como criterio que no se ha producido ninguna situación que indique lo contrario.

4.10. Mecanismos de seguimiento y retroalimentación

En relación con los mecanismos de comunicación interna, la empresa utiliza diversos canales para facilitar la transmisión de información y la participación de la plantilla. Entre ellos se encuentran reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios, cuestionarios de obtención de información, manuales, publicaciones, el periódico o la revista interna, el buzón de sugerencias, la intranet y las redes sociales.

La empresa indica que no se ha realizado ninguna campaña de comunicación o sensibilización específica sobre el colectivo LGTBI+.

Asimismo, existen canales de comunicación entre la plantilla y la empresa, concretamente correo electrónico, Teams y el Portal del Empleado. La plantilla utiliza estos canales con frecuencia, lo que, según la empresa, se debe principalmente a la cercanía existente con la plantilla.

Por otra parte, la empresa señala que toda la plantilla tiene acceso al Portal del Empleado, si bien no todas las personas disponen de acceso a correo electrónico o Teams, especialmente el personal operativo. No obstante, se considera que esta situación no repercute negativamente en las posibilidades de desarrollo profesional de estas personas.

Finalmente, la empresa considera que la plantilla tiene la confianza suficiente para realizar comentarios o aportaciones respecto a cuestiones relacionadas con el colectivo LGTBI+, indicando como motivo que existen personas pertenecientes a este colectivo que están ampliamente integradas en la organización.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

5.- OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello una perspectiva interseccional que considere todos los factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito social.

6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

6.1. Ámbito personal

El Plan de Protección al colectivo LGTBI de FARMHISPANIA se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

6.2. Ámbito territorial

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Provincia	CCAA	Plantilla
Barcelona	Cataluña	- 386 (plantilla) - 425 (plantilla + ETT)

6.3. Ámbito temporal

Este Plan de Protección al colectivo LGTBI entrará en vigor en el momento en que sea aprobado, y tendrá una validez de 4 años.

7.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

El Plan de Protección al colectivo LGTBI se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 0 Conciencia General y Percepción
- 1 Políticas de Inclusión
- 2 Procesos de Selección y Contratación
- 3 Promoción Profesional
- 4 Formación
- 5 Conciliación y corresponsabilidad
- 6 Prevención del Acoso y La Discriminación
- 7 Comunicación y Lenguaje
- 8 Mecanismos de Seguimiento y Retroalimentación

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general, y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones.

Cada organización ha de decidir cómo implementar dichas acciones teniendo en cuenta su realidad concreta, sin perjuicio de implementar otras distintas que aquí no se especifiquen.

Las acciones positivas propuestas en este Plan de Protección al colectivo LGTBI son las siguientes:



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

ÁREAS	MEDIDAS
0) Conciencia General y Percepción	A.P.0.1. Declaración institucional conforme al compromiso con el colectivo LGTBI y difusión del Plan LGTBI
	A.P.0.2. Encuesta de percepción de la plantilla
1) Políticas de Inclusión	A.P.1.1. Contribuir a la salvaguarda del derecho a la autodeterminación de género de las personas que integran la plantilla.
	A.P. 1.2. Adecuación de formularios y documentos para el reflejo de todos los modelos de familia.
2) Procesos de Selección y Contratación	A.P.2.1 Revisión de los procesos de selección y contratación para incorporar criterios de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales,
3) Promoción Profesional	A.P.3.1 Revisión de los procesos de promoción para evitar posibles discriminaciones por identidad de género
4) Clasificación Profesional	A.P. 4.1 Revisión de la clasificación profesional para evitar posibles discriminaciones por identidad de género
5) Formación	A.P.5.1 Acción formativa de sensibilización del colectivo LGTBI incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
	A.P.5.2. Acción formativa sobre diversidad de género para las personas implicadas en los procesos de selección y contratación.
6) Conciliación y corresponsabilidad	A.P.6.1. Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización sobre la diversidad familiar
	A. P. 6.2. Revisión de los beneficios sociales y garantía de acceso en igualdad de condiciones
7) Prevención del Acoso y La Discriminación	A.P.7.1. Creación y difusión de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI
8) Comunicación y Lenguaje	A.P.8.1. Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.
9) Mecanismos de seguimiento y retroalimentación	A.P.9.1. Elaboración de memoria periódica de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.
	A.P.9.2. Creación de un Grupo de Mejora anual con el objetivo de recibir propuestas por parte de la plantilla para poder incluirlas en el plan LGTBI.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de acción con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** Identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Coordina:** Se indica la persona que realizará la coordinación de la realización de la acción.
- **Recursos materiales:** Se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** Se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** Que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - De resultados: permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - De proceso: si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.
 - De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** Periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
- **Control y seguimiento:** Deberá existir una persona o personas responsables de llevar a cabo las medidas propuestas en el plan.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** Estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** Descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** Fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** Donde se ha realizado seguimiento de la acción.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP0: Conciencia General y Percepción



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de conciencia general y percepción

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 0.1.			
ACCIÓN POSITIVA: Declaración institucional conforme al compromiso con el colectivo LGTBI y difusión del plan LGTBI			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se redactará y difundirá entre la plantilla una declaración firmada por la directiva en donde se exponga el compromiso de la empresa con el desarrollo de medidas que integren la igualdad y no discriminación al colectivo LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales. Asimismo, deberá garantizarse la difusión del presente Plan LGTBI			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Redacción de la declaración - % de difusión - Dudas o sugerencias por parte de la plantilla		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de conciencia general y percepción

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 0.2.

ACCIÓN POSITIVA: Encuesta de percepción de la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una encuesta anónima para evaluar la conciencia y sensibilización general que tiene la plantilla con respecto al colectivo LGTBI.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de encuestas enviadas - Nº de encuestas contestadas y enviadas - Resultados obtenidos en cada parámetro planteado - Registro de informe de conclusiones obtenidas y propuestas de mejora a incorporar.		
Temporalización	Primer semestre del primer año de implantación		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP1: Políticas de Inclusión



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de políticas de inclusión

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.1.

ACCIÓN POSITIVA: Contribuir a la salvaguarda del derecho a la autodeterminación de género de las personas que integran la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Para preservar el derecho a la autodeterminación de género de las personas que integran la plantilla, la empresa garantiza:

- Incluir una tercera opción abierta cuando se solicite la identificación del género.
- Empleo del nombre elegido por la persona en toda la documentación que se genere, aunque el proceso registral oficial no se haya iniciado/finalizado.

Cuando sea necesario que la persona trabajadora se ausente del puesto de trabajo para la realización de trámites médicos o legales personales que no den derecho a permiso retribuido conforme al Estatuto de los Trabajadores ni al convenio colectivo de aplicación, la ausencia tendrá carácter no retribuido.

La persona trabajadora deberá comunicar la necesidad de la ausencia con la mayor antelación posible cuando ello sea previsible. Cuando no lo sea, la comunicación se realizará tan pronto como resulte posible.

La empresa podrá solicitar un justificante de asistencia suficiente, sin que en ningún caso pueda exigirse la revelación del diagnóstico, tratamiento, motivo concreto de la actuación médica o cualquier otro dato especialmente protegido.

Este régimen se aplicará en igualdad de condiciones a cualquier persona trabajadora en situaciones equivalentes, garantizando en todo caso el respeto al principio de igualdad y no discriminación.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de modificaciones requeridas para la adecuada identificación de personas.		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Preve medidas de políticas de inclusión

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.2.			
ACCIÓN POSITIVA: Adecuación de formularios y documentos para el reflejo de todos los modelos de familia.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Para garantizar que no solo la familia tradicional es reconocida y visibilizada en la empresa, sobre todo en lo relativo a las medidas de conciliación y corresponsabilidad, se revisarán aquellos documentos en los que se haga referencia a situaciones familiares (estado civil, tutoría legal de menores, etc.) para garantizar que no se fuerce la elección de modelos heterosexuales (marido/mujer, padre/madre) y que se pueda contar con otras opciones (cónyuge/pareja, madres, padres, progenitores, etc).			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	RRHH/Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de documentos revisados - Número de modificaciones realizadas		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP2: Procesos de Selección y Contratación



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de proceso de selección y contratación

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.1.			
ACCIÓN POSITIVA: Revisión de los procesos de selección y contratación para incorporar criterios de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales,			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se analizarán todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles situaciones discriminatorias en cuanto a la identidad sexual.			
- Revisión de la metodología y guion de las entrevistas de selección, suprimiendo cuestiones que pudieran contribuir a penalizar la libre identidad sexual de las personas candidatas. - Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, e optar por un lenguaje inclusivo.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	RRHH/Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Necesidades detectadas - Modificaciones realizadas		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			
Temporalización	Según cronograma adjunto		



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP3: Promoción profesional



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de promoción profesional

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 3.1.			
ACCIÓN POSITIVA: Revisión de los procesos de promoción para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se analizarán todos los procedimientos internos de promoción para detectar y corregir posibles situaciones discriminatorias en cuanto a la identidad sexual.			
- Revisión de la metodología de promoción, suprimiendo cuestiones que pudieran contribuir a penalizar la libre identidad sexual de las personas candidatas. - Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes internas y optar por un lenguaje inclusivo.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente designado/a		
Coordina	RRHH/Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Necesidades detectadas - Modificaciones realizadas		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP4: Clasificación Profesional



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de promoción profesional

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 4.1.

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la clasificación profesional para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se analizará el sistema de clasificación profesional de la empresa con el fin de detectar y, en su caso, corregir posibles situaciones que puedan generar discriminación por motivos de identidad de género.

- Revisión de los criterios utilizados para la asignación de grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo, garantizando que se basen en criterios objetivos relacionados con las funciones, responsabilidades y requisitos del puesto.
- Análisis del lenguaje utilizado en las descripciones de puestos y en la documentación relacionada con la clasificación profesional, promoviendo el uso de un lenguaje inclusivo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente designado/a		
Coordina	RRHH/Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Necesidades detectadas - Modificaciones realizadas		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP5: Formación



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de formación

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 5.1.			
ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa de sensibilización del colectivo LGBTIQ incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Iniciar un proceso formativo para toda la plantilla para contribuir al conocimiento de lo que supone la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respecto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad y protección de los derechos del colectivo LGTBI en la cultura de la empresa, garantizando el 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.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente Designado/a		
Coordina	RRHH/Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación del 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de acciones formativas realizadas por target - % plantilla formada/año por target - % categorías formadas/año - % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas.		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de formación

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 5.2.

ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa sobre diversidad de género para las personas implicadas en los procesos de selección y contratación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: La acción formativa sobre diversidad de género para las personas implicadas en los procesos de selección y contratación tiene como objetivo proporcionarles los conocimientos y herramientas necesarios para garantizar una selección justa e inclusiva. Durante esta formación, se abordan temas como capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc. Esto permite que el personal de selección y contratación adquiriera una mayor conciencia sobre la diversidad de género y cómo integrarla de manera efectiva en sus procesos, promoviendo así un ambiente laboral más equitativo y respetuoso.

Personas destinatarias	Personas implicadas en los procesos de selección y contratación		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente Designado/a		
Coordina	RRHH/Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación del 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de acciones formativas realizadas por target - % plantilla formada/año por target - % categorías formadas/año - % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas.		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP6: Conciliación y Corresponsabilidad



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas para la conciliación y corresponsabilidad

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 6.1.			
ACCIÓN POSITIVA: Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización sobre la diversidad familiar			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Desarrollo de campañas anuales, en coordinación con el Departamento de Comunicación, sobre diversidad de familias, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en todos los aspectos de la organización.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente designado/a		
Coordina	RRHH/Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de campañas realizadas en el año.		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas para la conciliación y corresponsabilidad

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 6.2			
ACCIÓN POSITIVA: Revisión de los beneficios sociales y garantía de acceso en igualdad de condiciones			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se revisarán los programas de beneficios sociales existentes en la empresa (seguros, ayudas, permisos, ventajas sociales, etc.) para garantizar que todas las personas trabajadoras tengan acceso en igualdad de condiciones, sin posibilidad de denegación por motivos de orientación o identidad sexual. En caso de detectar limitaciones o exclusiones, se adaptarán las políticas internas para asegurar la plena inclusión del colectivo LGTBI			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	RRHH/Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de beneficios sociales revisados - Nº de modificaciones realizadas o cláusulas adaptadas		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP7: Prevención del Acoso y La Discriminación



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de prevención de la discriminación por identidad de género

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.1			
ACCIÓN POSITIVA: Creación y difusión de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se debe implantar un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI conforme exige el art. 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. El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento. Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales. El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia a la persona superior inmediata y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso. Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro del Protocolo de protección al colectivo LGTBI - Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo. - Nº de informes de conclusiones.		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP8: Comunicación y lenguaje



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de comunicación y lenguaje

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 8.1.			
ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Desarrollar una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro Guía de uso no sexista del lenguaje. - 100% de personas destinatarias reciben la Guía. - Nº de guías difundidos. - Grado de recepción de las personas. - Nº de sugerencias recibidas. - Grado de difusión.		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

AP9: Mecanismos de Seguimiento y Retroalimentación



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de seguimiento y retroalimentación

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 9.1.			
ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de memoria periódica de seguimiento de las medidas y de evaluación a la finalización del mismo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se realizará de manera periódica la memoria de seguimiento de las acciones reflejadas en este documento, que permitirá conocer los avances conseguidos con la implementación de las acciones positivas desarrolladas con cada grupo de medidas en relación con los objetivos establecidos.			
Personas destinatarias	Dirección		
Persona/as responsable/s	Agente designado/a / RRHH		
Coordina	Agente designado/a / RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Informes de Seguimiento elaborados - Avances detectados - Oportunidades de mejora detectadas		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Medidas de seguimiento y retroalimentación

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 9.2.			
ACCIÓN POSITIVA: Creación de un Grupo de Mejora anual con el objetivo de recibir propuestas por parte de la plantilla para poder incluirlas en el plan LGTBI.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: La creación de un Grupo de Mejora anual implica establecer un espacio de colaboración donde la plantilla pueda proponer iniciativas y sugerencias relacionadas con la inclusión de la comunidad LGTBI en el entorno laboral. Este grupo actúa como un canal para fomentar la participación de la plantilla en la formulación y desarrollo del plan LGTBI de la empresa. A través de este proceso, se promueve un ambiente de trabajo más inclusivo y diverso, donde se valoran y consideran las perspectivas y necesidades de todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla/ RLPT		
Persona/as responsable/s	Grupo de mejora anual		
Coordina	Agente designado/a / RRHH/ RLPT		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº y nombre de sugerencias recibidas - Nº y nombre de acciones incorporadas a través del feedback de la plantilla		
Temporalización	Según Cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

8.- GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades:** Derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** Cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** Interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Estereotipos:** Creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos inherentes a personas pertenecientes a diferentes colectivos (rasgos, actitudes o comportamientos).
- **Discriminación directa:** La discriminación directa es la 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 las causas previstas en la ley 15/2022.
- **Discriminación indirecta:** La 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 las causas previstas en la ley 15/2022.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

- **Acoso discriminatorio:** Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, 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.
- **Discriminación o acoso por asociación:** 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 previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.
- **Discriminación o acoso por error:** La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Rol de Género:** Conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** Creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Techo de cristal:** Barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** Mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** Compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

9.- CRONOGRAMA

NOTA: Cada cuadro del cronograma representa un trimestre del año. Así, los cuatro cuadros correspondientes a cada anualidad se identifican con los trimestres T1, T2, T3 y T4.

La evaluación y seguimiento de todas las medidas se llevarán a cabo durante las reuniones que se realicen por parte de las personas responsables.

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.0.1. Declaración institucional conforme al compromiso con el colectivo LGTBI y difusión del Plan LGBTI.																
A.P. 0.2. Encuesta de percepción de la plantilla.																
A.P.1.1. Contribuir a la salvaguarda del derecho a la autodeterminación de género de las personas que integran la plantilla.																
A.P. 1.2. Adecuación de formularios y documentos para el reflejo de todos los modelos de familia.																
A.P.2.1 Revisión de los procesos de selección y contratación para incorporar criterios de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.																
A.P.3.1 Revisión de los procesos de promoción para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.																

[illegible]



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

El presente **PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI** entra en vigor con su firma por parte de la Dirección, el Departamento de Recursos Humanos y el Presidente del Comité de Empresa en representación del Comité de Empresa de FARMHISPANIA, S.A., en Montmeló, a 15 de Septiembre de 2026:

Dirección	Recursos Humanos	Comité de Empresa
DocuSigned by: Sergi Ruiz 819B389C711B482...	DocuSigned by: Jose Alba B912F4AA614F495...	DocuSigned by: Andrea Donati C33A5D53F5A4423...