



entidades por el empleo

PLAN DE DIVERSIDAD LGTBI+

RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO
(RED ARAÑA)

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
1.1	Principios generales.....	5
1.2	Agentes implicados/as	6
1.3	Información sobre la organización.....	7
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	12
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	13
3.1	Ámbito personal	13
3.2	Ámbito territorial	13
3.3	Ámbito temporal	13
4.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS	14
5.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	23
6.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	26
7.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN	29
8.	ENTRADA EN VIGOR Y FIRMA	29

1. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Diversidad LGTBI+ de la entidad **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** emerge como una herramienta esencial destinada a impulsar la perspectiva de diversidad afectivosexual, de género y familiar, así como a erradicar las desigualdades y violencias asociadas a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+. Con ello, se busca fortalecer el entorno laboral mediante la creación de un ambiente inclusivo y respetuoso, fomentando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.

Un Plan de Diversidad LGTBI+ es un documento que se centra en salvaguardar los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+ dentro de la empresa. Su objetivo principal es no solo prevenir la discriminación o el acoso basado en la diversidad afectivosexual, de género o familiar, sino también contribuir a la creación de una cultura inclusiva, acogedora y diversa. Por ello, se aspira a fomentar la visibilidad y normalización del colectivo en el ámbito laboral, garantizando así espacios seguros para todas las personas trabajadoras, independientemente de sus características individuales.

En este documento, se incorpora el símbolo "+" al término "LGTBI" con el propósito de abarcar todas las identidades y orientaciones sexuales. Aunque las disposiciones legales vigentes pueden no hacer referencia explícita al símbolo "+", el espíritu subyacente de estas normativas es fomentar la igualdad y prevenir la discriminación y el hostigamiento en relación con todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación afectivosexual. De esta manera, la inclusión del símbolo "+" refleja nuestro compromiso con la inclusión y el respeto hacia todas las personas, así como nuestra aspiración de superar los requisitos legales mínimos para establecer un entorno seguro y acogedor para todos y todas.

Ya en la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** del 7 de diciembre de 2000, el artículo 21 expone lo siguiente:

"se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual".



Los **Principios de Yogyakarta** se presentan como una carta global para los derechos LGTBI, el 26 de marzo de 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra. Se pretende que sean adoptados como norma universal, a modo de estándar jurídico internacional. Estos principios pueden resumirse en (entre otros) el derecho al disfrute universal de los derechos humanos, a la seguridad humana y personal, a la expresión, opinión y asociación, a la libertad de movimiento y asilo, a la participación en la vida cultural y familiar, y a recursos legales y reparaciones y responsabilidad penal.

Además, en el **Artículo 2 de Ámbito subjetivo de aplicación** de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, se expone lo siguiente:

"Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

La **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo** también incluye a las personas LGTBI, en particular a las personas trans, dentro de los colectivos de atención prioritaria. La norma los define como "colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad".

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, en su **Artículo 15 de Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas**, establece que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar 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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley. Además, en el mencionado **Artículo 15** de esta ley se recoge lo siguiente:

"A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley."

Posteriormente, 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**, desarrolla reglamentariamente el mencionado Artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, describiendo el procedimiento de negociación de las medidas planificadas y su contenido, y detallando la estructura y contenidos mínimos de dichas medidas planificadas, incluyendo un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Se pretende que el Plan de Diversidad LGTBI+ sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar y garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI+, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.



1.1 Principios generales

Las características que rigen el presente Plan de Diversidad LGTBI+ son:

- **Transversal e Integral:** Este enfoque busca integrar el principio de diversidad e inclusión LGTBI+ en todos los aspectos y niveles de la empresa, asegurando que la igualdad y el respeto a la diversidad sean considerados de manera holística en políticas, prácticas y decisiones.
- **Activo y Preventivo:** El plan también adopta un enfoque proactivo y preventivo. Esto implica la implementación de medidas anticipadas para evitar situaciones discriminatorias y garantizar un entorno laboral inclusivo desde el principio.
- **Colectivo e Integrador:** Dirigido a la totalidad del personal de la empresa, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI+, el plan se esfuerza por integrar a todas las personas trabajadoras en la promoción de la igualdad y la inclusión.
- **Dinámico:** Reconociendo la evolución constante de las dinámicas laborales y sociales, el plan es progresivo y se adapta a los cambios.
- **Sistemático-coherente:** La consecución del objetivo final, la igualdad real para las personas LGTBI+, se logra mediante la implementación de objetivos sistemáticos y coherentes.
- **Flexible:** El plan se confecciona a medida, teniendo en cuenta las necesidades y posibilidades específicas de las personas LGTBI+ en la empresa. Esta flexibilidad permite adaptar las estrategias y acciones según el contexto y las particularidades del entorno laboral.
- **Temporal:** El plan tiene un horizonte temporal claro y concluye una vez que se ha logrado la igualdad real para el colectivo LGTBI+ en el entorno laboral.

1.2 Agentes implicados/as





1.3 Información sobre la organización

RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) es una asociación sin ánimo de lucro que reúne a diversas entidades en España con el objetivo de mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de personas en situación de desempleo. Desde 1987, trabaja en la orientación, formación y asesoramiento para el empleo y el autoempleo, con especial atención a colectivos en riesgo de exclusión social. A través de programas innovadores y redes de colaboración, Red Araña impulsa oportunidades de trabajo y emprendimiento, contribuyendo al desarrollo profesional y social de sus beneficiarios.

Gracias a su trabajo en red y a la colaboración con entidades públicas y privadas, impulsa la inserción sociolaboral y contribuye al desarrollo económico y social. Para ello, ofrece una amplia variedad de servicios adaptados a las necesidades de cada persona:

Información y Orientación Laboral

Ofrece un servicio integral de orientación laboral para ayudar a las personas a definir su camino profesional y mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo. Su objetivo es dotar a cada persona de los recursos necesarios para que su inserción en el mercado laboral sea rápida y efectiva.

Asesoramiento individualizado: Analiza la situación de cada persona y diseña un itinerario personalizado que facilite su acceso al empleo.

Elaboración y mejora del currículum y la carta de presentación: Proporciona herramientas para crear documentos atractivos y adaptados a las necesidades del mercado.

Preparación para entrevistas de trabajo: Ofrece técnicas y simulaciones de entrevistas para que las personas candidatas puedan afrontar estos procesos con mayor seguridad y éxito.

Orientación en la búsqueda de empleo: Enseña estrategias efectivas para encontrar oportunidades laborales, incluyendo el uso de portales de empleo, redes profesionales y networking.

Asesoramiento en competencias profesionales: Identifica y potencia las habilidades clave que demandan las empresas, como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva o la adaptación al cambio.

Formación

La formación es una de las herramientas clave para mejorar la empleabilidad y acceder a nuevas oportunidades profesionales. En Red Araña, se ofrecen programas formativos adaptados a las necesidades del mercado laboral y a los intereses de cada persona. A través de su formación, busca dotar a las personas de las herramientas necesarias para mejorar sus competencias y acceder con éxito al mercado laboral.

Cursos y talleres especializados: Cuenta con formaciones en diversas áreas, como habilidades digitales, idiomas, atención a la clientela, administración, marketing, formación especializada para personal técnico y más.

Desarrollo de competencias transversales: Además de conocimientos técnicos, fomenta habilidades como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, esenciales para cualquier empleo.

Formación en autoempleo y emprendimiento: Proporciona conocimientos clave para aquellas personas que desean poner en marcha su propio negocio, desde la planificación hasta la gestión.

Modalidad flexible: Ofrece formación presencial y online para adaptarse a las necesidades de cada persona.

Certificaciones y acreditaciones: Algunos de sus cursos permiten obtener certificados que mejoran el perfil profesional y aumentan las posibilidades de inserción laboral.

Asesoría para emprendimiento

Para quienes desean iniciar su propio negocio, en Red Araña se ofrece un completo servicio de asesoramiento en emprendimiento que ayuda a transformar ideas en proyectos viables y sostenibles. Desde la concepción de la idea hasta la consolidación del negocio, su objetivo es acompañar a personas emprendedoras en cada etapa del proceso, brindándoles herramientas y apoyo para que su iniciativa sea un éxito.

Análisis de la idea de negocio: Evalúa la viabilidad del proyecto, identifica oportunidades y riesgos, y ayuda a definir una propuesta de valor diferenciadora.

Plan de negocio y estrategia: Acompaña en la elaboración de un plan de empresa, estableciendo objetivos, estrategias de mercado y planificación financiera.

Marketing y comunicación: Brinda orientación sobre cómo posicionar el negocio, crear una marca atractiva y utilizar herramientas digitales para captar clientes.

Acceso a financiación y subvenciones: Informa sobre ayudas públicas, subvenciones y opciones de financiación que pueden facilitar la puesta en marcha del negocio.

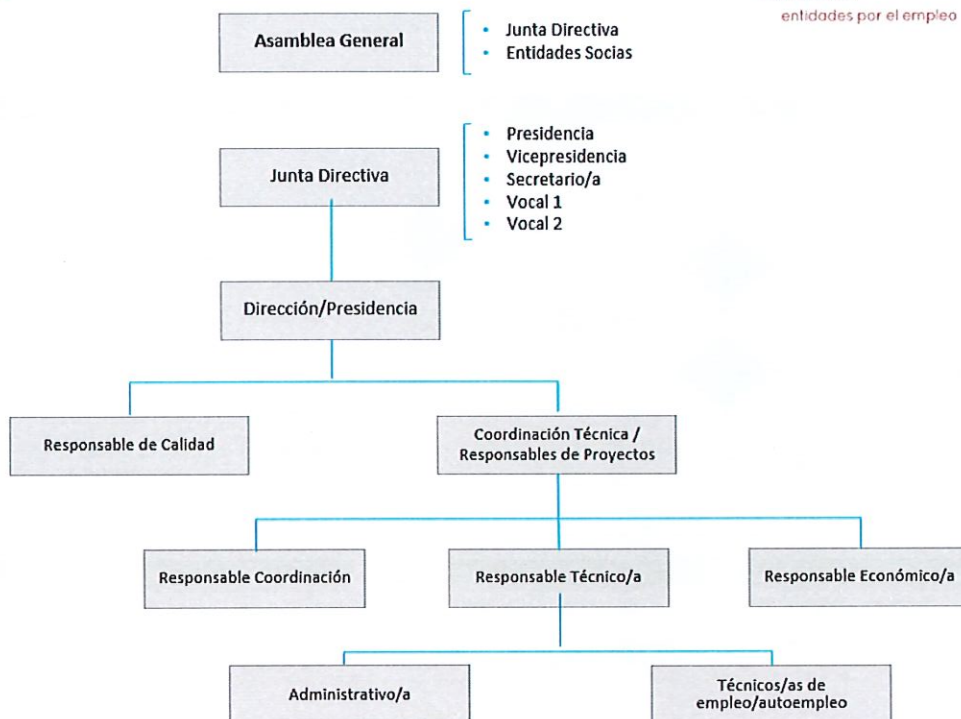
Mentoría y networking: Conecta a personas emprendedoras con profesionales y expertas/os que pueden aportar valor a su proyecto.

Con un claro compromiso a la contribución y mejora del Desarrollo Sostenible, la empresa adopta una visión estratégica a largo plazo basada en la elevada calidad de los productos ofrecidos y en una apuesta respetuosa hacia el medio ambiente; de este modo, la calidad y el compromiso ambiental se convierten en la piedra angular de su visión.

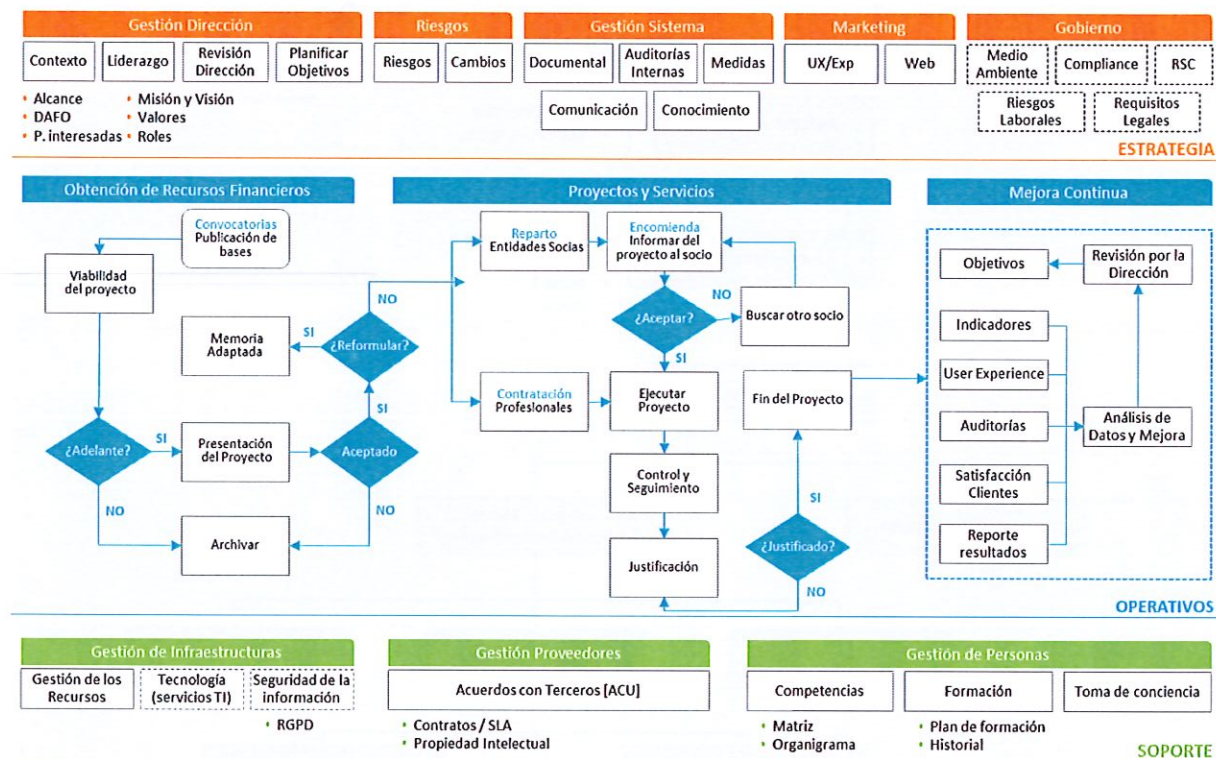
RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) promueve el mantenimiento y mejora continua de la gestión y del desempeño de la gestión de la calidad y ambiental poniendo en juego todos los recursos que considere necesarios para el fortalecimiento de estas bases y la consecución de sus objetivos, así como para la prevención de la contaminación. De la misma manera, mantiene el compromiso de satisfacer todos los requisitos del cliente, así como los legales y reglamentarios vigentes, y todos aquellos requisitos distintos de los anteriores que la empresa suscriba.

El equipo humano de 59 personas en la actualidad (a fecha del 11/4/2025), adaptable a las necesidades de los proyectos, ampliamente cualificado, pone a la disposición del servicio toda su experiencia ofreciendo un servicio serio, centrado en la calidad y el compromiso medioambiental, adaptándose a las necesidades del cliente y desarrollando constantemente nuevas soluciones para anticiparse a las cambiantes necesidades del mercado. La organización del mismo se desarrolla según el siguiente organigrama:

ORGANIGRAMA



En **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** existe un compromiso con la mejora continua en todas las actividades y procesos desarrollados por la Empresa, para lo cual está establecido un sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma UNE-EN ISO 9001:2015 para el Sistema de Gestión cuyo alcance comprende las actividades de desarrollo y ejecución de programas para la inserción laboral y el emprendimiento. En dichos sistemas se han identificado los procesos necesarios y determinado su secuencia e interacción a través de la representación gráfica en el Mapa de Procesos que a continuación se presenta:



2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

En base a lo dispuesto en el CAPÍTULO II - Procedimiento de negociación de las medidas planificadas del 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 **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** las medidas planificadas se han negociado (escoger de entre las siguientes posibilidades):

- En el marco de su Convenio Colectivo (en este caso, de ámbito empresarial), adaptándose la estructura y contenidos de este Plan de Diversidad LGTBI+ en los términos y condiciones que quedan definidos en dicho convenio.
 - Siguiendo lo dispuesto en el Art. 5.3. del 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, teniendo en cuenta que al término del plazo dispuesto normativamente no ha concluido la negociación de las medidas planificadas o no se ha alcanzado acuerdo sobre las mismas y por tanto no se han incluido aún en el Convenio Colectivo de aplicación, la empresa aplicará el conjunto de medidas establecidas en este real decreto. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante Convenio Colectivo.



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1 Ámbito personal

Este Plan de Diversidad LGTBI+ se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. En cualquier caso, este ámbito quedará sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa.

3.2 Ámbito territorial

Este Plan de Diversidad LGTBI+ es de aplicación en todo el territorio de la/s provincia/s de MADRID, CÓRDOBA, OURENSE, TENERIFE, LAS PALMAS, CÁDIZ y BADAJOZ para **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**. En cualquier caso, este ámbito quedará sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa.

3.3 Ámbito temporal

Este Plan de Diversidad LGTBI+ entrará en vigor a partir del día siguiente a su firma. Se estima idóneo para la adecuada implantación de las medidas recogidas en el Plan, plantear una temporalidad para cuatro años (2025 - 2029). En cualquier caso, este ámbito quedará sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa.

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS

Para el presente Plan de Diversidad LGTBI+ se han fijado los siguientes objetivos, asociados ya cada uno de ellos a las medidas para lograr su cumplimiento, los plazos de ejecución, indicadores y medios y recursos estimados para lograr su consecución. Además, se contemplan los ámbitos de trabajo a los que está vinculado cada objetivo.

En la etapa de seguimiento del Plan de Diversidad LGTBI+ de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** se comprobará si la estimación ha sido o no adecuada.

Objetivo 001 - Promover la diversidad e inclusión LGTBI+ en todas las políticas internas y en la gestión empresarial.				
Ámbito: La diversidad e inclusión LGTBI+ en las políticas internas y gestión empresarial.				
Medidas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
M_01: Elaborar un Decálogo/Política sobre diversidad sexogenérica que recoja los principales valores de la compañía respecto al colectivo LGTBI+, incluyendo 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	Existencia de Decálogos/Políticas sobre diversidad sexogenérica. (SÍ/NO)	AÑO 1 - PRIMER SEMESTRE	Gerencia / Dirección / Persona Responsable de RR.HH. o Admón Con ayuda y supervisión de Agente de diversidad LGTBI+	Tiempo indispensable para la elaboración de Decálogos/Políticas sobre diversidad sexogenérica.

Objetivo 002 - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la selección, contratación y promoción del empleo, siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios.

Ámbito: La diversidad e inclusión LGTBI+ en las políticas internas y gestión empresarial.

Medidas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
M_04: Establecimiento de criterios objetivos, claros y concretos a considerar en la selección, la contratación, la clasificación profesional, la promoción y los ascensos, priorizando (entre otros) criterios como la formación, la cualificación, la capacidad y la idoneidad, para garantizar el acceso al empleo y el desarrollo de las carreras profesionales de las personas LGTBI+ en igualdad de condiciones y de forma libre de estereotipos y/o discriminaciones, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable	Nº de criterios de selección / contratación / clasificación / promoción / ascensos de nuevo establecimiento y/o revisados (junto a descripción de modificaciones efectuadas) + Documentación que refleje la instauración de los criterios nuevos/revisados y modificados.	AÑO 1 - SEGUNDO SEMESTRE	Gerencia / Dirección / Persona Responsable de RR.HH. o Admón Con ayuda y supervisión de Agente de diversidad LGTBI+	Tiempo indispensable para establecer/revisar y modificar criterios de selección / contratación / clasificación / promoción / ascensos

Objetivo 004 - Mejora de los permisos legalmente establecidos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las personas LGTBI+.

Ámbito: Cultura empresarial.

Medidas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
M_13: Revisar, actualizar e implementar las medidas de conciliación y gestión de tiempo de trabajo con perspectiva sexodiversa para reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar, conyugal y de pareja, garantizando el acceso y disfrute a permisos, beneficios sociales y derechos en condiciones de igualdad y sin discriminación, especialmente en lo relativo a consultas médicas o trámites legales y con especial atención a las personas trans.	Nº de medidas actualizadas junto a la descripción de las correcciones. % de medidas de conciliación y gestión de trabajos anuales (Nº de medidas de conciliación y gestión de trabajos concedidos/Nº de permisos de conciliación totales que han solicitado en un año)*100.	A LO LARGO DEL PLAN	Gerencia / Dirección / Persona Responsable de RR.HH. o Admón Con ayuda y supervisión de Agente de diversidad LGTBI+	Tiempo indispensable para la revisión, actualización e implementación de medidas de conciliación y gestión de tiempo de trabajo, permisos, beneficios sociales y derechos con perspectiva sexodiversa

Objetivo 006 - Integración de la diversidad LGTBI+ en los Planes de Formación anuales de la empresa.
Ámbito: Cultura empresarial.

Medidas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
M_17: Realizar formaciones en materia de diversidad afectivosexual y de género, de expresión de género, corporal y familiar (de nivel medio-alto) por parte de personal cualificado, para personas de la entidad con especiales responsabilidades: mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, agente de diversidad LGTBI+, personal responsable de preselección y selección, etc.	Nº de formaciones realizadas al año con datos desagregados por departamentos o mandos + Evidencias de participación en formaciones	PRIMER SEMESTRE DE CADA AÑO	Gerencia / Dirección / Persona Responsable de RR.HH. o Admón Con ayuda y supervisión de Agente de diversidad LGTBI+	El tiempo de las formaciones puede variar entre 8 y 56 horas.

Objetivo 006 - Integración de la diversidad LGTBI+ en los Planes de Formación anuales de la empresa.

Ámbito: Cultura empresarial.

Medidas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
M_18: Integrar en los planes de formación formaciones/módulos/contenidos sobre derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, destinados a toda la plantilla trabajadora, con el objetivo de actualizar y ampliar su conocimiento en la materia.	Nº de formaciones realizadas al año con datos desagregados por departamentos o mandos + Evidencias de participación en formaciones	SEGUNDO SEMESTRE DE CADA AÑO	Gerencia / Dirección / Persona Responsable de RR.HH. o Admón Con ayuda y supervisión de Agente de diversidad LGTBI+ / Toda la plantilla	El tiempo de las formaciones puede variar entre 2 y 3 horas.

Objetivo 008 - Mejora de la comunicación interna y externa, así como de cultura empresarial comprometida con la igualdad de las personas LGTBI+, asegurando que se promueva una imagen igualitaria y diversa.

Ámbito: Proyección corporativa.

Medidas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
M_27: Revisar y corregir el lenguaje, imágenes y contenido visual que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) con el objetivo de garantizar su neutralidad y promover la inclusión de la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales. Asegurarse de incluir menciones a personas en toda su diversidad, así como reconocer y respetar la variedad de identidades de género dentro de la comunidad LGTBI+, asegurando que las comunicaciones reflejen la diversidad y promuevan un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todos los miembros del equipo.	Nº de contenido susceptible de mejora detectado. & % de corrección de contenido susceptible de mejora (Nº de contenido susceptible de mejora detectado/Nº de contenido susceptible de mejora detectado)*100.	A LO LARGO DEL PLAN	Gerencia / Dirección / Persona Responsable de RR.HH. o Admón Con ayuda y supervisión de Agente de diversidad LGTBI+	Tiempo indispensable para revisar y corregir el contenido susceptible de mejora a lo largo del Plan.

Objetivo 008 - Mejora de la comunicación interna y externa, así como de cultura empresarial comprometida con la igualdad de las personas LGTBI+, asegurando que se promueva una imagen igualitaria y diversa.				
Ámbito: Proyección corporativa.				
Medidas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos

M_29: Revisión continúa de la publicidad externa de la organización (folletos, página web, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.	Nº de contenido susceptible de mejora detectado. & % de corrección de contenido susceptible de mejora (Nº de contenido susceptible de mejora detectado/Nº de contenido susceptible de mejora detectado)*100.	A LO LARGO DEL PLAN	Gerencia / Dirección / Persona Responsable de RR.HH. o Admón Con ayuda y supervisión de Agente de diversidad LGTBI+	Tiempo indispensable para realizar las publicaciones externas a lo largo del Plan.
M_34: Crear/obtener una guía de comunicación inclusiva con perspectiva sexogenérica para evitar un uso LGTBI+fóbico y discriminatorio del lenguaje y las imágenes (o revisar y ampliar si se dispone de guía de comunicación inclusiva preexistente) y diuirla entre toda la plantilla de la organización asegurando el conocimiento y accesibilidad del documento	Existencia de una guía de comunicación inclusiva con perspectiva sexogenérica para evitar un uso LGTBI+fóbico y discriminatorio del lenguaje (o revisión y ampliación si se dispone de guía de lenguaje inclusivo preexistente) + Evidencias de difusión y conocimiento por parte de la plantilla	AÑO 1 - PRIMER SEMESTRE	Gerencia / Dirección / Persona Responsable de RR.HH. o Admón Con ayuda y supervisión de Agente de diversidad LGTBI+	En el caso de que se decida elaborar una guía propia, se dispondrá de 8 horas.

Objetivo 010 - Mejorar en la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de situaciones de violencia, discriminación y/o acoso LGTBI+ fóbico en la organización.

Ámbito: Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

Medidas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
M_37: Crear un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia, discriminación y/o acoso LGTBI+ fóbico en la organización que garantice la protección contra comportamientos lgtbi+ fóbicos, que promueva un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro, y que recoja un régimen disciplinario que regule infracciones y sanciones por comportamientos lgtbi+ fóbicos, y difundirlo entre toda la plantilla de la organización asegurando el conocimiento y accesibilidad del documento	Existencia de un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia, discriminación y/o acoso LGTBI+ fóbico en la organización + Evidencias de difusión y conocimiento por parte de la plantilla	AÑO 1 - PRIMER SEMESTRE	Gerencia / Dirección / Persona Responsable de RR.HH. o Admón Con ayuda y supervisión de Agente de diversidad LGTBI+	En el caso de que se decida elaborar un protocolo propio, se dispondrán de 8 horas. Además, se dispondrá del tiempo indispensable para revisar el ya existente.

5. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En este apartado se establecerán las medidas desarrolladas en un calendario para que se tenga constancia de cuando se inicia con cada una de las actuaciones.

Se presentan ordenadas por numeración asignada (no por ámbitos), indicando la denominación de la actuación, la persona/s responsable/s de su implantación y el periodo previsto para la misma.

CRONOGRAMA		MEDIDAS							
		Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
M_01:	Elaborar un Decálogo/Política sobre diversidad sexogenérica que recoja los principales valores de la compañía respecto al colectivo LGTBI+, incluyendo 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	X							
M_04:	Establecimiento de criterios objetivos, claros y concretos a considerar en la selección, la contratación, la clasificación profesional, la promoción y los ascensos, priorizando (entre otros) criterios como la formación, la cualificación, la capacidad y la idoneidad, para garantizar el acceso al empleo y el desarrollo de las carreras profesionales de las personas LGTBI+ en igualdad de condiciones y de forma libre de estereotipos y/o discriminaciones, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable	X							
M_13:	Revisar, actualizar e implementar las medidas de conciliación y gestión de tiempo de trabajo con perspectiva sexodiversa para reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar, conyugal y de pareja, garantizando el acceso y disfrute a permisos, beneficios sociales y derechos en condiciones de igualdad y sin discriminación, especialmente en lo relativo a consultas médicas o trámites legales y con especial atención a las personas trans.	X	X	X	X	X	X	X	X
M_17:	Realizar formaciones en materia de diversidad afectivosexual y de género, de expresión de género, corporal y familiar (de nivel medio-alto) por parte de personal cualificado, para personas de la entidad con especiales responsabilidades: mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, agente de diversidad LGTBI+, personal responsable de preselección y selección, etc.	X		X		X		X	
M_18:	Integrar en los planes de formación formaciones/módulos/contenidos sobre derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, destinados a toda la plantilla trabajadora, con el objetivo de actualizar y ampliar su conocimiento en la materia.	X		X		X		X	

CRONOGRAMA									
MEDIDAS		Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
M_27: Revisar y corregir el lenguaje, imágenes y contenido visual que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) con el objetivo de garantizar su neutralidad y promover la inclusión de la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales. Asegurarse de incluir menciones a personas en toda su diversidad, así como reconocer y respetar la variedad de identidades de género dentro de la comunidad LGTBI+, asegurando que las comunicaciones reflejen la diversidad y promuevan un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todos los miembros del equipo.		X	X	X	X	X	X	X	X
M_29: Revisión continúa de la publicidad externa de la organización (folletos, página web, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.		X	X	X	X	X	X	X	X
M_34: Crear/obtener una guía de comunicación inclusiva con perspectiva sexogenérica para evitar un uso LGTBI+fóbico y discriminatorio del lenguaje y las imágenes (o revisar y ampliar si se dispone de guía de comunicación inclusiva preexistente) y diuirla entre toda la plantilla de la organización asegurando el conocimiento y accesibilidad del documento		X							
M_37: Crear un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia, discriminación y/o acoso LGTBI+fóbico en la organización que garantice la protección contra comportamientos lgtbi+fóbicos, que promueva un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro, y que recoja un régimen disciplinario que regule infracciones y sanciones por comportamientos lgtbi+fóbicos, y difundirlo entre toda la plantilla de la organización asegurando el conocimiento y accesibilidad del documento		X							

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la dirección/gerencia de la entidad y, si ésta así lo determina, junto al personal responsable de la implementación de las diferentes medidas (personal de RRHH, Admón, Agente de diversidad LGTBI+...) del Plan de Diversidad LGTBI+.

Se estima idóneo realizar reuniones de seguimiento, evaluación y revisión con una periodicidad anual, aunque en cualquier caso, este ámbito quedará sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa y/o conforme a la normativa vigente en la materia.

Asimismo se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones desagregadas para cada área.

INDICADORES:

Los **indicadores de realización** de cada una de las medidas permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como:

- ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?
- ¿En qué grado?
- ¿Se ha alcanzado a las personas trabajadoras previstas?
- Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, qué resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales, en qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido...

Con toda la información captada se procederá a la valoración final de consecución o no de los objetivos planteados, pudiendo reformularse si se estima preciso.

Se utilizará la siguiente ficha de seguimiento para cada uno de los objetivos planteados:

Página - 28

7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Este procedimiento se pondrá en funcionamiento cuando por actualización del Convenio Colectivo de aplicación en la entidad, por motivos legales o cualquier otra circunstancia, se necesite modificar alguna cláusula o incorporar nueva información para el efectivo cumplimiento de la normativa vigente en cada momento.

Así mismo, se activará si se encuentra algún problema o imposibilidad de implantación de alguna actuación en las fases de aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

En cualquier caso, este procedimiento para solventar posibles discrepancias quedará sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa.

Por último, toda alteración efectuada sobre este Plan de Diversidad LGTBI+ se deberá notificar a toda la plantilla.

8. ENTRADA EN VIGOR Y FIRMA

El contenido de este Plan de Diversidad LGTBI+ entrará en vigor a partir del día de su firma.

En MADRID, a 11 de JULIO de 2025

Firmas (indicar nombre, DNI y cargo):



**red
araña**
española de entidades
por el empleo
Puerta del Sol, 5, 2º pl. 28013, Madrid
CIF: G58579806

SANTIAGO RODRÍGUEZ GARCÍA
DNI 34972043Z
Presidente de la entidad