

PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

PLAN DE PROTECCIÓN A LAS PERSONAS LGTBI+



Firmado por consultora actuante:

MARIA GÓMEZ RE

*Agente de Igualdad
Perito Experto en evaluación de conflictos
laborales por acoso*

Empresa Consultoría:  **igualia**

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, integral para la igualdad de trato y la no discriminación tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, 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 de las personas 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 de las personas 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 de las personas 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 a las personas LGTBI+ va dirigido a fomentar la inclusión de las personas LGTBI+, dando cumplimiento a Ley 4/2023, a la Ley 15/2022, a toda normativa autonómica en vigor, así como a los diversos convenios 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 a las personas LGTBI+, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de las personas de PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL 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 a su orientación sexual, expresión del género y diversidad, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Es en relación a este marco jurídico en base al cual se ha elaborado el Plan de Protección a las personas LGTBI+ de PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.

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 de las personas 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.

A nivel europeo:

La igualdad de trato y no discriminación a las personas LGTBI+ es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- 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 de reconocimiento del género sentido rápidos
- 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.

A nivel Nacional:

- Constitución Española, 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 y artículo 9.2 consagra la 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.

A nivel autonómico:

Andalucía

- Ley 9/2018, de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Aragón

- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón
- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

Canarias

- Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Cataluña

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

Comunidad Valenciana

- Ley 7/2012, de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Galicia

- Decreto legislativo 2/2015, de 2 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad

Isla Baleares

- Ley 11/2016, de 28 de julio de igualdad de mujeres y hombres.

Madrid

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid

Navarra

- Ley foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+

Convenios Colectivos de aplicación:

- VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (Código de convenio n.º 99009525011995).

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL., declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad y no discriminación de las personas 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 de las personas 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 política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, 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 de las personas 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 de las personas LGTBI+.

4. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DE SITUACIÓN

La empresa ha realizado una evaluación de la situación inicial estableciendo las áreas de análisis en la organización, las políticas de RRHH, así como la percepción sobre el colectivo LGTBI+ existente en la organización. Los datos cuantitativos que hayan podido obtenerse servirán únicamente como referencia, al no haberse obligado a las personas a identificar su orientación sexual o identidad de género de manera obligatoria, respetando así su derecho a la intimidad.

Los resultados obtenidos se resumen a continuación:

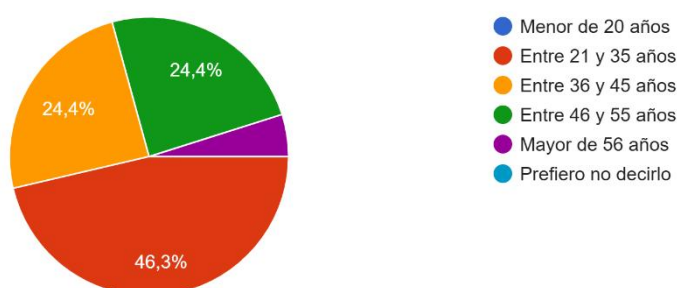
0. CONCIENCIA GENERAL Y PERCEPCIÓN

Se propone a PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL la realización de una encuesta anónima de percepción para conocer el nivel de conciencia de la plantilla con respecto a las personas LGTBI+. La encuesta se inició el jueves 4 de junio y se cerró el lunes 22 de junio.

La encuesta ha sido respondida por 41 personas. En cuanto a la franja de edad, la muestra se concentra principalmente entre los 21 y 35 años, con un 46,3% de las respuestas. Le siguen las personas de entre 36 y 45 años y de entre 46 y 55 años, ambos grupos con un 24,4%. Esta distribución muestra una participación mayoritaria de personas en edades intermedias de desarrollo profesional.

1. Indica tu franja de edad

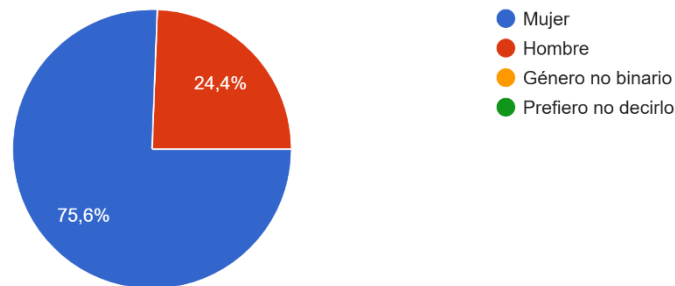
41 respuestas



Respecto al género con el que se identifican las personas participantes, el 75,6% se identifica como mujer y el 24,4% como hombre. No se registran respuestas de personas que se identifiquen como género no binario ni respuestas en la opción "prefiero no decirlo". Por tanto, la muestra presenta una participación mayoritaria de mujeres.

2. Indica el género con el que te identificas

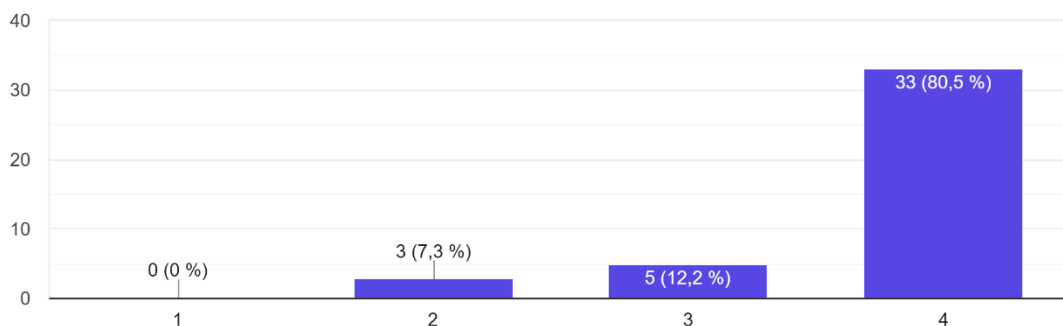
41 respuestas



CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

En esta empresa siento que existe un trato respetuoso hacia todas las personas.

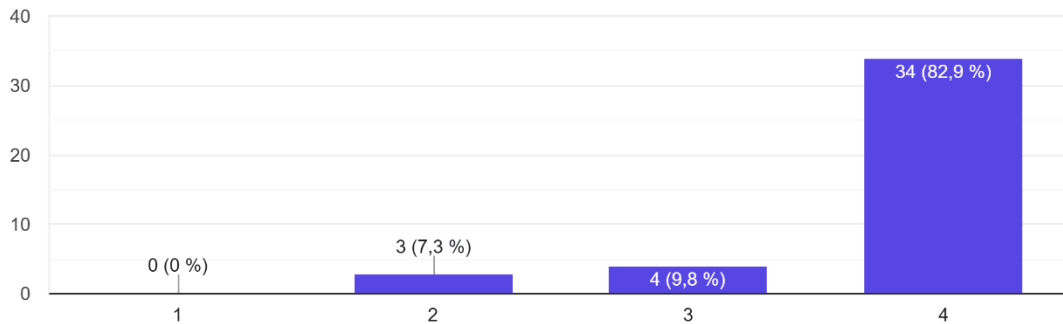
41 respuestas



En relación con la percepción de trato respetuoso, el **80,5%** de la plantilla otorga la puntuación máxima, indicando que siente que en la empresa existe un trato respetuoso hacia todas las personas. Además, un **12,2%** se sitúa en una valoración positiva intermedia. Estos resultados reflejan una percepción muy favorable del clima de respeto dentro de la organización, aunque existe un **7,3%** que muestra una valoración menos positiva.

El ambiente laboral favorece la convivencia y el respeto a la diversidad

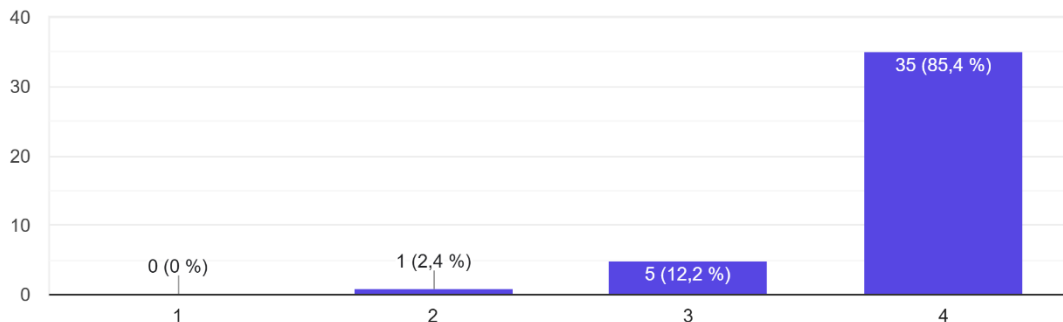
41 respuestas



Sobre si el ambiente laboral favorece la convivencia y el respeto a la diversidad, el **82,9%** de las personas encuestadas otorga la puntuación máxima y el **9,8%** una valoración positiva intermedia. Esto evidencia una percepción generalizada de que el entorno de trabajo facilita la convivencia y el respeto, si bien un **7,3%** se posiciona en una valoración inferior.

Me siento cómodo/a siendo yo mismo/a en mi entorno de trabajo.

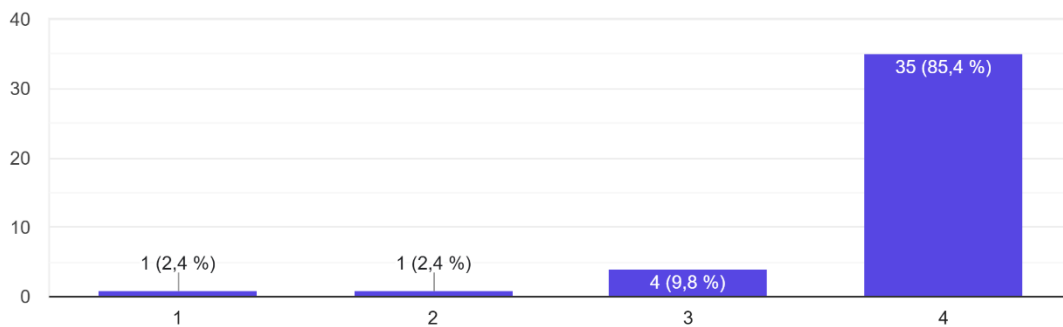
41 respuestas



En cuanto a sentirse cómodo/a siendo uno/a mismo/a en el entorno de trabajo, el **85,4%** de la plantilla otorga la puntuación máxima y el **12,2%** se sitúa en una valoración positiva. Por tanto, la práctica totalidad de las respuestas refleja que las personas se sienten cómodas mostrándose tal y como son en el ámbito laboral, siendo residual el porcentaje de respuestas menos favorables.

Las diferencias personales (forma de ser, estilo, expresión, etc.) son aceptadas con normalidad.

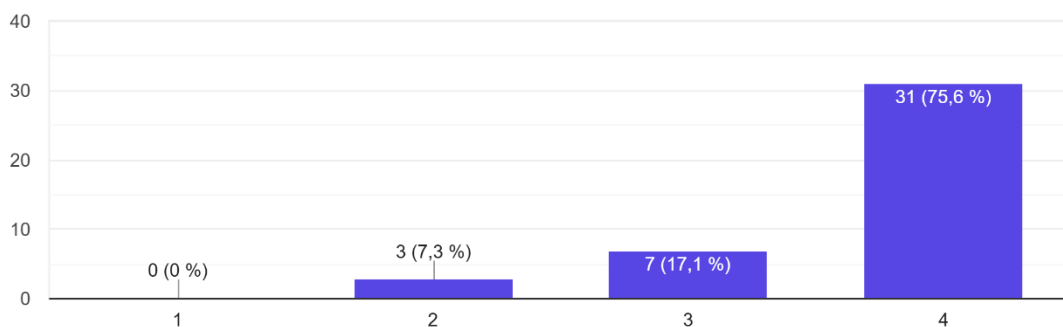
41 respuestas



Respecto a la aceptación de las diferencias personales, como la forma de ser, el estilo o la expresión, el **85,4%** de las personas participantes considera que son aceptadas con normalidad. A ello se suma un **9,8%** con una valoración positiva intermedia. No obstante, se detecta un pequeño porcentaje de respuestas menos favorables, lo que aconseja mantener actuaciones de sensibilización para reforzar una cultura plenamente inclusiva.

El lenguaje utilizado habitualmente es adecuado y no ofensivo.

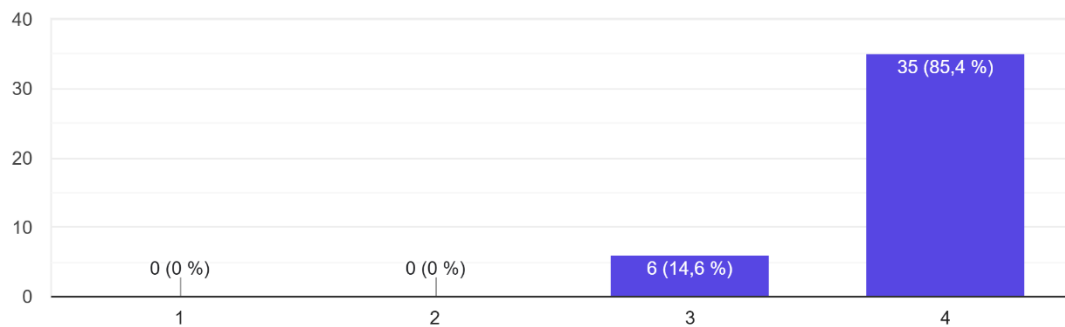
41 respuestas



En relación con el lenguaje utilizado habitualmente, el **75,6%** de la plantilla considera que es adecuado y no ofensivo, mientras que el **17,1%** otorga una valoración positiva intermedia. Estos datos reflejan una percepción mayoritariamente favorable del uso del lenguaje en la organización, aunque un **7,3%** lo valora de forma menos positiva.

Percibo que la diversidad no supone un problema para la convivencia.

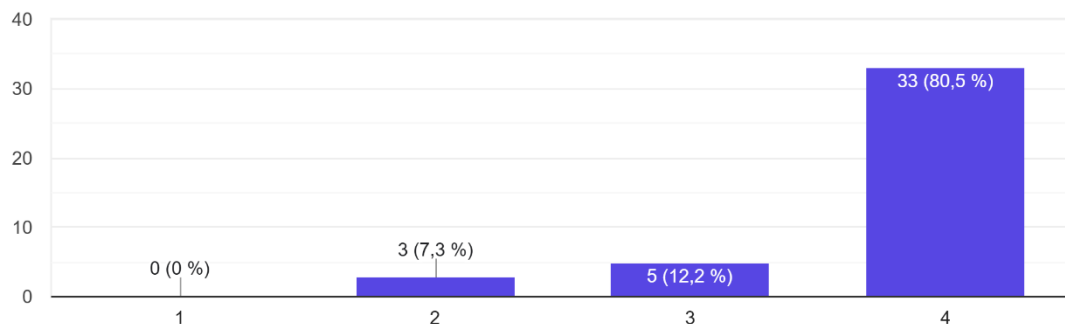
41 respuestas



Sobre la afirmación de que la diversidad no supone un problema para la convivencia, el **85,4%** otorga la puntuación máxima y el **14,6%** restante realiza una valoración positiva intermedia. No se registran respuestas negativas, lo que evidencia una percepción muy positiva de la diversidad como elemento compatible con la convivencia laboral.

Considero que la comunicación interna utiliza un lenguaje inclusivo y respetuoso.

41 respuestas

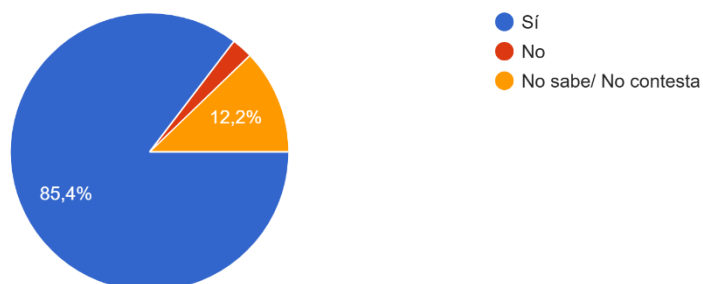


En cuanto a la comunicación interna, el **80,5%** considera que utiliza un lenguaje inclusivo y respetuoso, y el **12,2%** se sitúa en una valoración positiva intermedia. Estos resultados muestran una percepción favorable de la comunicación interna, aunque se mantiene un **7,3%** de respuestas menos positivas que puede indicar margen de mejora en la revisión de mensajes, documentos y comunicaciones corporativas.

SEGURIDAD PSICOLÓGICA Y VISIBILIDAD

En esta empresa una persona podría mostrarse tal y como es sin temor a rechazo.

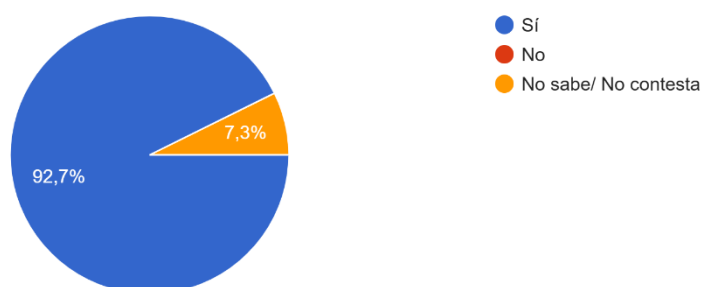
41 respuestas



Respecto a si una persona podría mostrarse tal y como es sin temor al rechazo, el **85,4%** responde afirmativamente. No obstante, un **12,2%** indica “no sabe/no contesta” y un porcentaje minoritario responde negativamente. Estos datos reflejan una percepción mayoritariamente segura, aunque la existencia de dudas aconseja reforzar la comunicación de los compromisos de la empresa en materia de respeto e inclusión.

Considero que una persona LGTBIQ+ podría ser visible en su puesto sin consecuencias negativas.

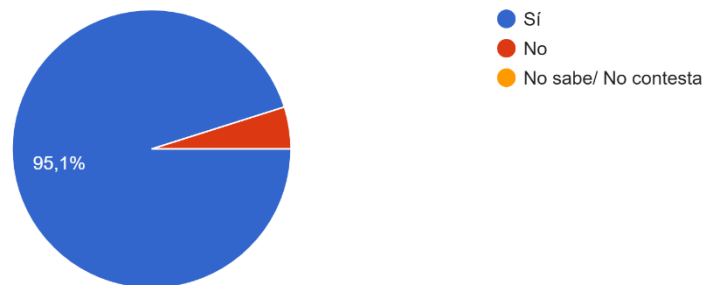
41 respuestas



En relación con la posibilidad de que una persona LGTBIQ+ sea visible en su puesto sin consecuencias negativas, el **92,7%** de las personas encuestadas responde afirmativamente. El **7,3%** restante indica “no sabe/no contesta”. Este resultado es especialmente positivo, ya que muestra una percepción amplia de seguridad para la visibilidad del colectivo en el entorno laboral.

Me sentiría cómodo/a trabajando con una persona abiertamente LGTBIQ+.

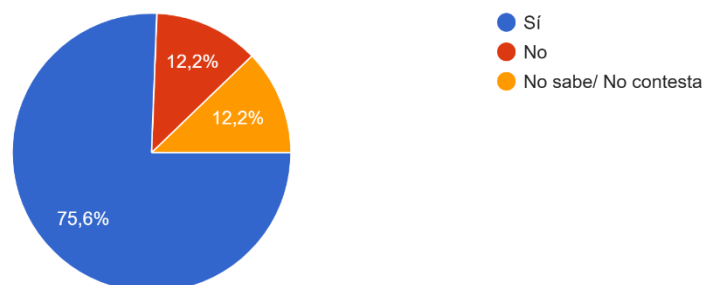
41 respuestas



Sobre la comodidad para trabajar con una persona abiertamente LGTBIQ+, el **95,1%** responde afirmativamente. Solo se identifica un porcentaje muy reducido de respuesta negativa. El resultado evidencia una actitud general muy favorable de la plantilla hacia la convivencia con personas LGTBIQ+ en el entorno de trabajo.

Creo que no sería necesario ocultar la orientación sexual, identidad o expresión de género para encajar en el equipo.

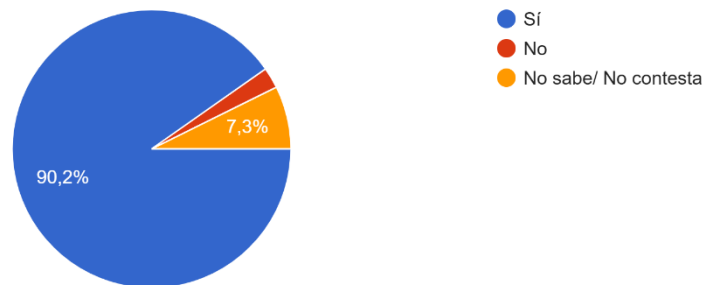
41 respuestas



En cuanto a si no sería necesario ocultar la orientación sexual, identidad o expresión de género para encajar en el equipo, el **75,6%** responde afirmativamente. Sin embargo, un **12,2%** responde negativamente y otro **12,2%** indica "no sabe/no contesta". Aunque el dato mayoritario es positivo, la presencia de respuestas negativas o dudosas revela la conveniencia de seguir trabajando en la generación de entornos plenamente seguros.

Si viviera o presenciara una situación de discriminación, sentiría que puedo comunicarlo sin miedo.

41 respuestas

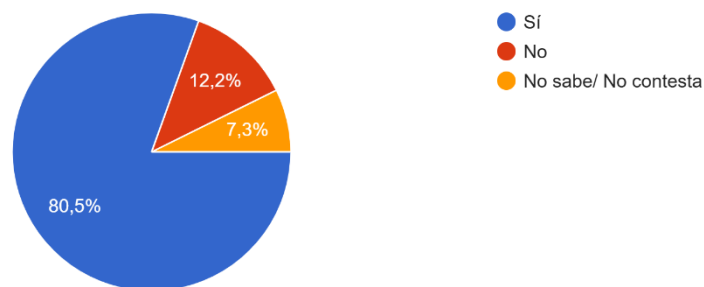


Respecto a la posibilidad de comunicar sin miedo una situación de discriminación vivida o presenciada, el **90,2%** de la plantilla responde afirmativamente. El **7,3%** indica “no sabe/no contesta” y un porcentaje minoritario responde negativamente. El resultado refleja confianza general en la posibilidad de comunicar este tipo de situaciones, aunque conviene reforzar la visibilidad de los canales existentes y las garantías de confidencialidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Considero que todas las personas tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

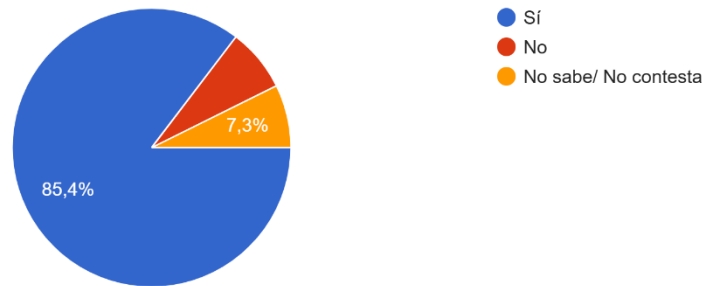
41 respuestas



En relación con la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional, el **80,5%** considera que todas las personas tienen las mismas oportunidades. No obstante, un **12,2%** responde negativamente y un **7,3%** manifiesta no saber o no contestar. Este resultado es mayoritariamente positivo, pero evidencia la necesidad de seguir garantizando criterios objetivos, transparentes y comunicados en los procesos de desarrollo profesional.

Percibo igualdad en los procesos de selección y promoción, independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género.

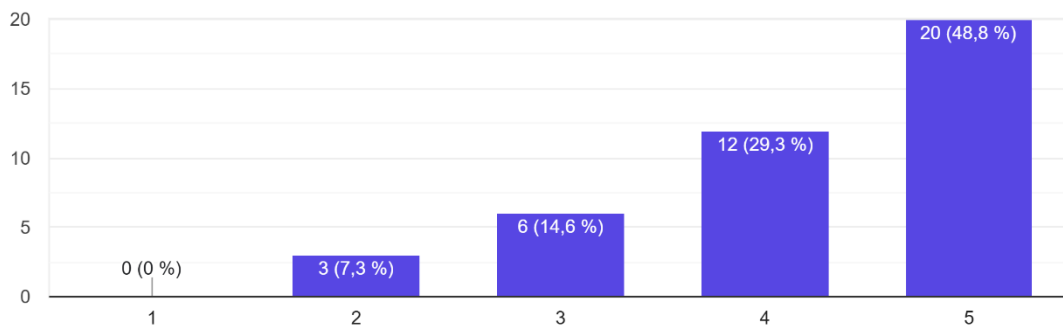
41 respuestas



Sobre la igualdad en los procesos de selección y promoción, con independencia de la orientación sexual, identidad o expresión de género, el **85,4%** responde afirmativamente. El resto de respuestas se distribuye entre el “no” y el “no sabe/no contesta”. La percepción es positiva, si bien conviene reforzar la trazabilidad de los criterios aplicados para consolidar la confianza en estos procesos.

Creo que esta igualdad se aplica realmente en la práctica.

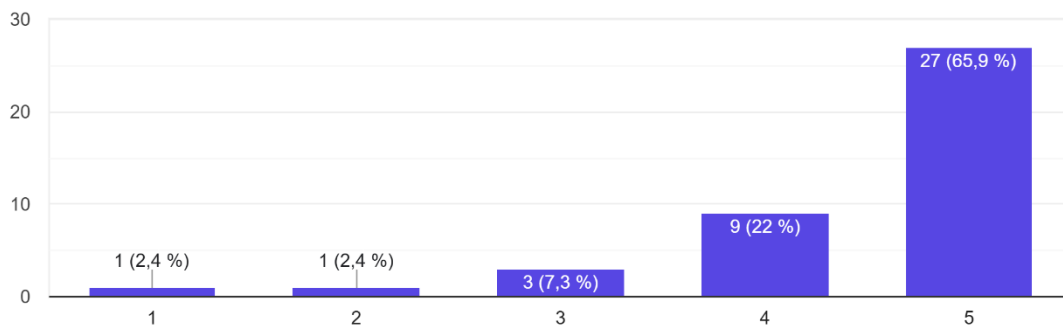
41 respuestas



En cuanto a si dicha igualdad se aplica realmente en la práctica, el **48,8%** otorga la puntuación máxima y el **29,3%** una valoración alta. En conjunto, el **78,1%** realiza una valoración claramente positiva. No obstante, la existencia de respuestas intermedias y menos favorables muestra la importancia de seguir comunicando de forma clara las medidas y criterios que garantizan la igualdad real.

La empresa valora las competencias sin prejuicios ni estereotipos.

41 respuestas

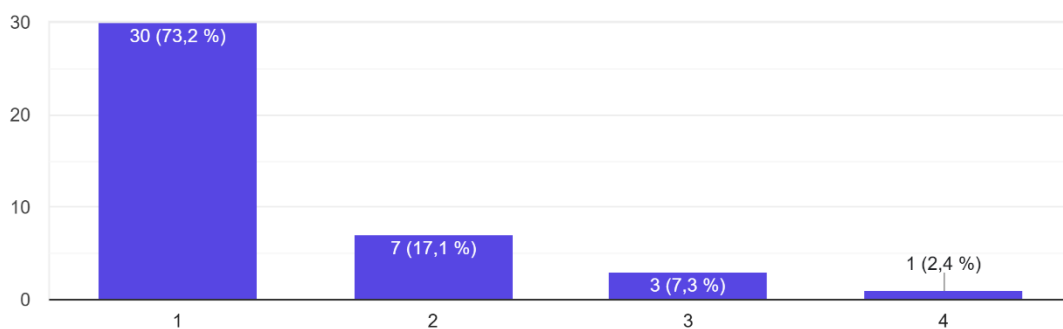


Respecto a si la empresa valora las competencias sin prejuicios ni estereotipos, el **65,9%** otorga la puntuación máxima y el **22%** una valoración alta. Por tanto, el **87,9%** de las respuestas se sitúa en posiciones claramente positivas. Se trata de un resultado favorable, aunque se recomienda reforzar la formación en sesgos inconscientes para consolidar esta percepción.

CONDUCTAS OBSERVADAS EN EL TRABAJO

He escuchado comentarios o bromas sobre diversidad o identidad personal en mi entorno laboral.

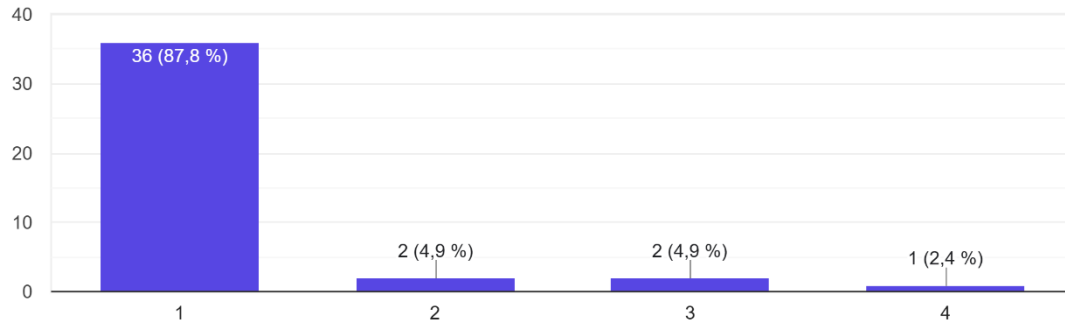
41 respuestas



n relación con haber escuchado comentarios o bromas sobre diversidad o identidad personal en el entorno laboral, el **73,2%** se sitúa en la puntuación más baja, lo que indica una baja percepción de este tipo de conductas. Sin embargo, un **17,1%** otorga una valoración intermedia baja y un pequeño porcentaje indica haber percibido este tipo de comentarios con mayor intensidad. Aunque el resultado general es favorable, conviene prevenir y sensibilizar sobre bromas o comentarios que puedan resultar ofensivos.

He percibido incomodidad o rechazo hacia personas consideradas “diferentes” en mi entorno laboral.

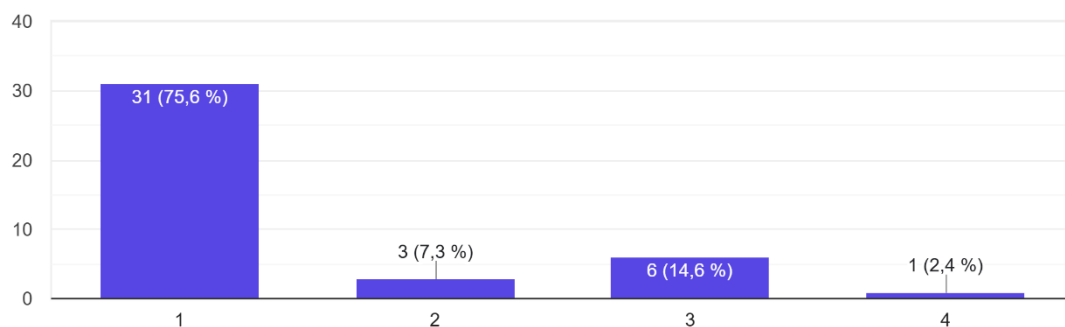
41 respuestas



Sobre haber percibido incomodidad o rechazo hacia personas consideradas “diferentes” en el entorno laboral, el **87,8%** otorga la puntuación más baja. Esto muestra una baja percepción de rechazo o incomodidad. No obstante, la existencia de respuestas en niveles superiores aconseja mantener medidas de sensibilización que refuercen el respeto a la diversidad.

He observado que algunas personas evitan hablar de su vida personal para no ser juzgadas en mi entorno laboral.

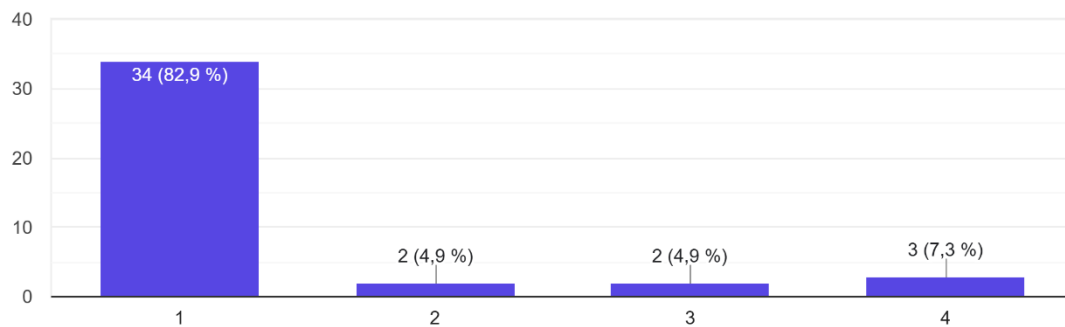
41 respuestas



Respecto a si se ha observado que algunas personas evitan hablar de su vida personal para no ser juzgadas, el **75,6%** otorga la puntuación más baja. Sin embargo, un **14,6%** se sitúa en una valoración intermedia-alta y un **2,4%** en la máxima. Este dato resulta relevante, ya que puede indicar que algunas personas perciben cierta prudencia o reserva en el entorno laboral respecto a aspectos personales.

He detectado comportamientos o actitudes de exclusión o burla en mi entorno laboral.

41 respuestas

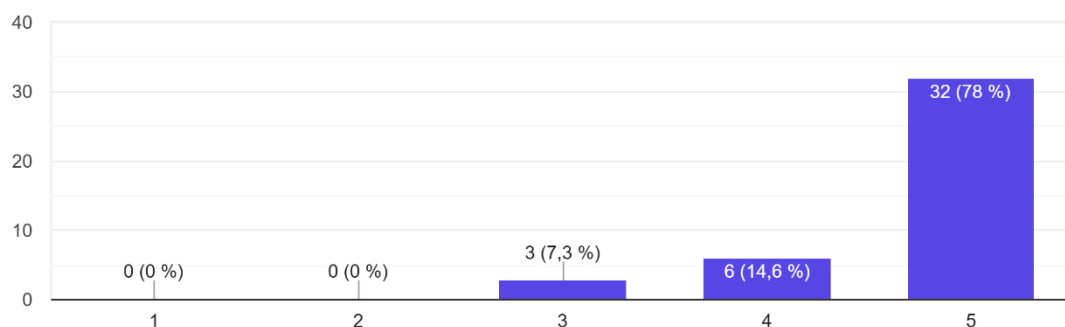


En cuanto a la detección de comportamientos o actitudes de exclusión o burla, el **82,9%** otorga la puntuación más baja. El resultado general es positivo, al reflejar una baja percepción de estas conductas. No obstante, el porcentaje de respuestas situadas en valores superiores aconseja reforzar la prevención y la comunicación de tolerancia cero frente a cualquier conducta discriminatoria.

CONFIANZA Y RESPUESTA ORGANIZATIVA

Confío en que la empresa actuaría si se produjera una conducta discriminatoria.

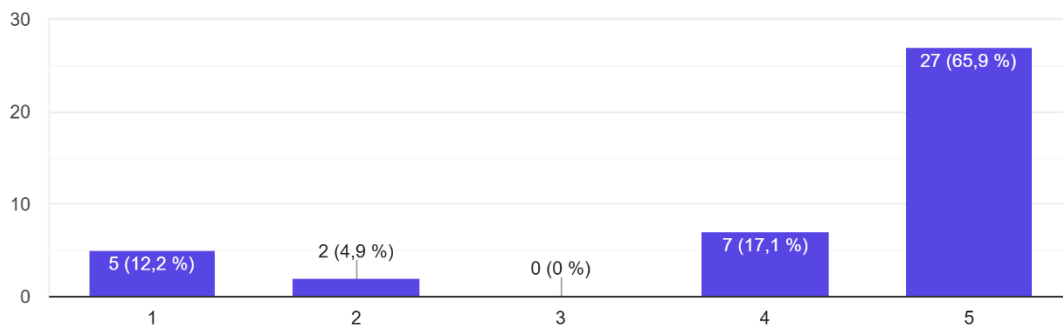
41 respuestas



Sobre la confianza en que la empresa actuaría si se produjera una conducta discriminatoria, el **78%** otorga la puntuación máxima y el **14,6%** una valoración alta. Estos datos reflejan una confianza mayoritaria en la actuación de la organización ante posibles situaciones de discriminación.

Sé a dónde o a quién acudir en caso de una situación de acoso o discriminación.

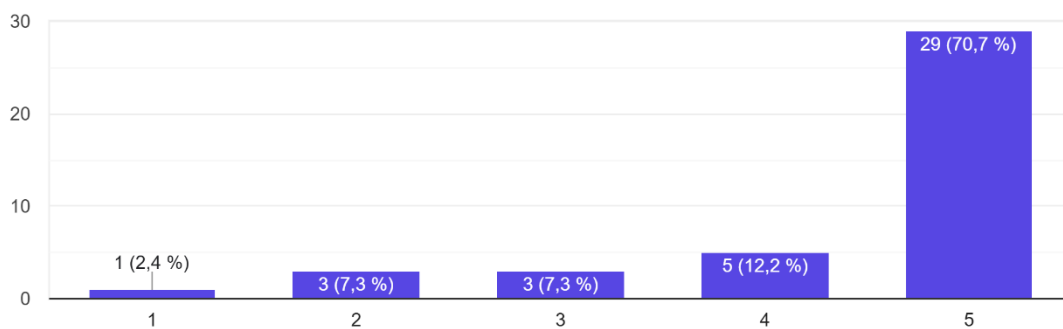
41 respuestas



Respecto a saber dónde o a quién acudir en caso de una situación de acoso o discriminación, el **65,9%** otorga la puntuación máxima y el **17,1%** una valoración alta. Sin embargo, un **12,2%** se sitúa en la puntuación más baja y un **4,9%** en la segunda puntuación más baja. Este resultado evidencia que, aunque la mayoría conoce los canales de actuación, existe margen de mejora en la difusión y visibilidad de los recursos disponibles.

Percibo un compromiso real de la empresa con la igualdad y el respeto.

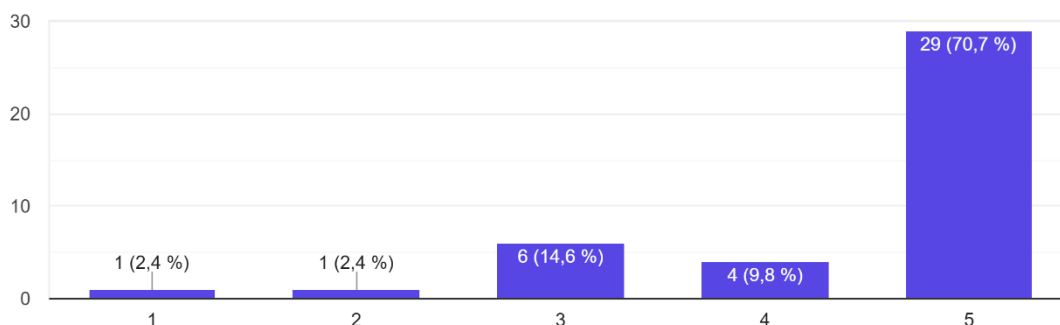
41 respuestas



En relación con la percepción de compromiso real de la empresa con la igualdad y el respeto, el **70,7%** otorga la puntuación máxima y el **12,2%** una valoración alta. La percepción general es favorable, aunque existe un porcentaje minoritario de respuestas intermedias o bajas que puede abordarse mediante acciones de comunicación interna y sensibilización.

Siento que, si lo necesitara, encontraría apoyo dentro de la organización.

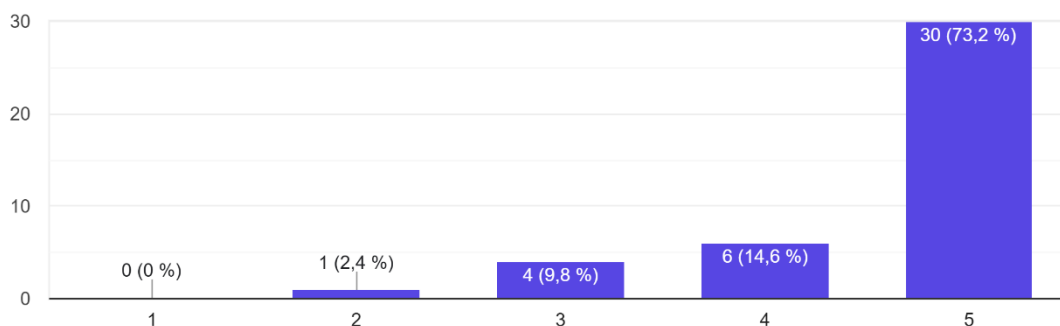
41 respuestas



Sobre la percepción de apoyo dentro de la organización en caso de necesitarlo, el **70,7%** otorga la puntuación máxima y el **9,8%** una valoración alta. No obstante, el **14,6%** se sitúa en una valoración intermedia. Este dato refleja una percepción positiva del apoyo organizacional, aunque sería conveniente reforzar la comunicación sobre los recursos disponibles.

Si se produce una situación discriminatoria, la respuesta de la organización es adecuada.

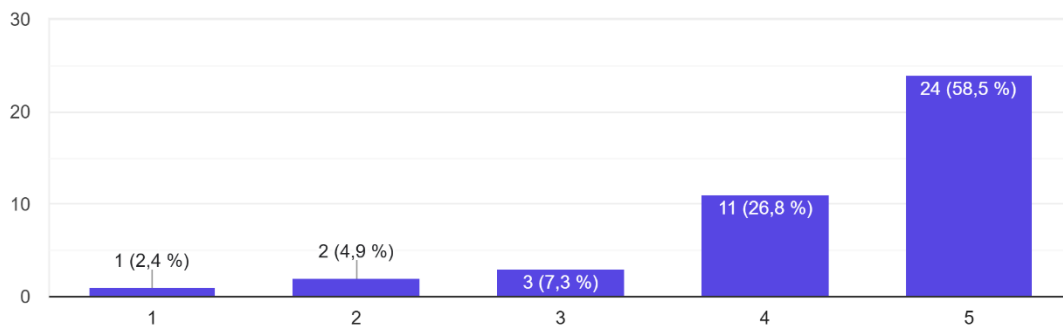
41 respuestas



Respecto a si la respuesta de la organización sería adecuada ante una situación discriminatoria, el **73,2%** otorga la puntuación máxima y el **14,6%** una valoración alta. El resultado muestra confianza en la capacidad de respuesta de la empresa, aunque se recomienda continuar reforzando los protocolos de actuación y su conocimiento por parte de la plantilla.

La empresa dispone de recursos y protocolos suficientes para actuar correctamente.

41 respuestas

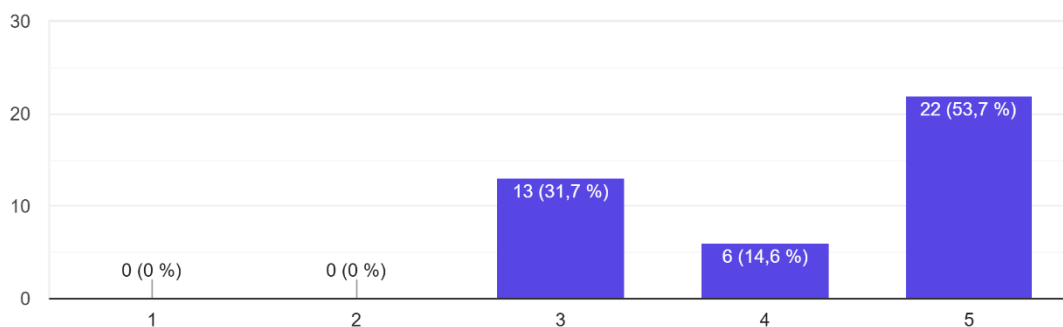


En cuanto a si la empresa dispone de recursos y protocolos suficientes para actuar correctamente, el **58,5%** otorga la puntuación máxima y el **26,8%** una valoración alta. Aunque la percepción es mayoritariamente positiva, el resultado es algo más moderado que en otras cuestiones, por lo que conviene reforzar la difusión de los protocolos y canales de apoyo.

EVOLUCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Percibo que la empresa ha mejorado en inclusión y sensibilización en los últimos años.

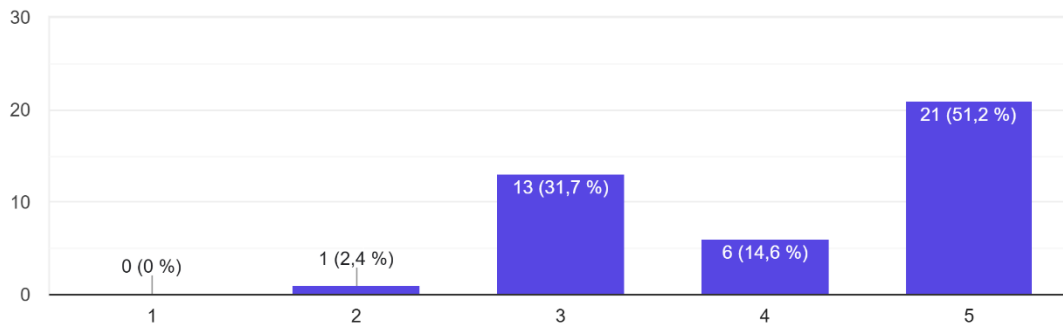
41 respuestas



Respecto a la percepción de mejora en inclusión y sensibilización en los últimos años, el **53,7%** otorga la puntuación máxima y el **14,6%** una valoración alta. Además, un **31,7%** se sitúa en una valoración intermedia. El resultado indica que se perciben avances, aunque una parte significativa de la plantilla considera que todavía existe margen de mejora.

Noto una mayor sensibilización entre la plantilla respecto a la diversidad.

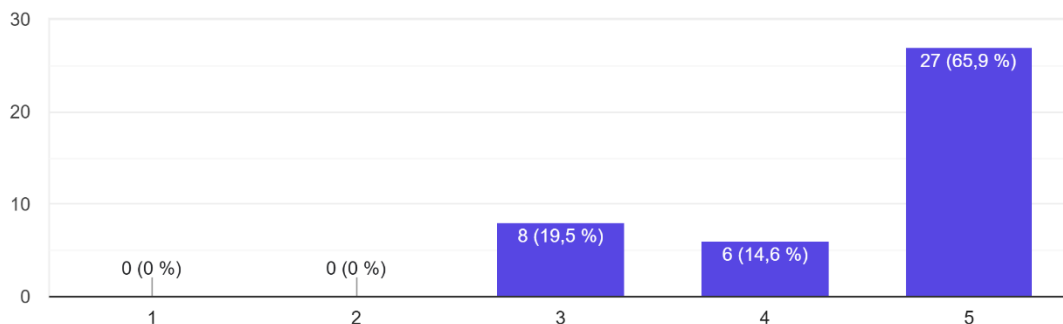
41 respuestas



Sobre si se nota una mayor sensibilización entre la plantilla respecto a la diversidad, el **51,2%** otorga la puntuación máxima y el **14,6%** una valoración alta. No obstante, el **31,7%** se sitúa en una posición intermedia. Este dato muestra una evolución positiva, aunque no plenamente consolidada, por lo que sería recomendable continuar con acciones de sensibilización.

Creo que la empresa continuará avanzando en la promoción del respeto a la diversidad.

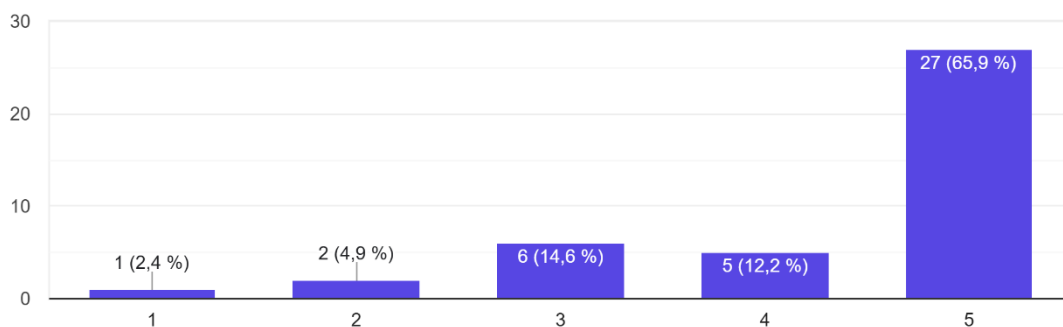
41 respuestas



En relación con la expectativa de que la empresa continúe avanzando en la promoción del respeto a la diversidad, el **65,9%** otorga la puntuación máxima y el **14,6%** una valoración alta. La plantilla muestra una expectativa favorable sobre la evolución futura de la empresa en esta materia.

Considero que la plantilla está suficientemente sensibilizada sobre igualdad y diversidad.

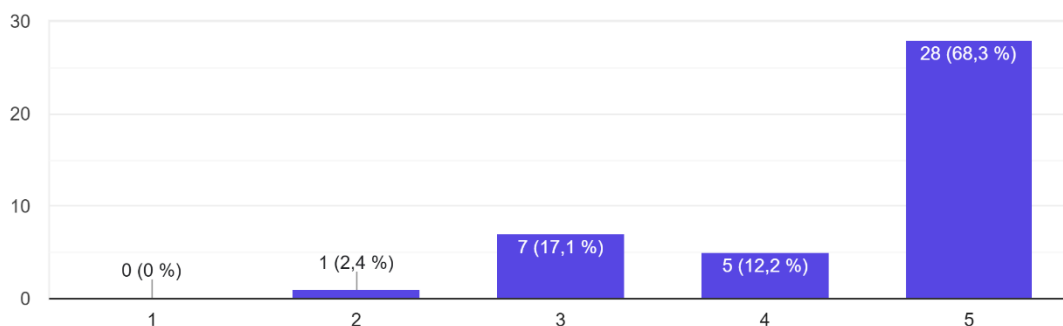
41 respuestas



Respecto a si la plantilla está suficientemente sensibilizada sobre igualdad y diversidad, el **65,9%** otorga la puntuación máxima y el **12,2%** una valoración alta. Sin embargo, existen respuestas intermedias y minoritariamente bajas. Esto indica que la percepción general es positiva, aunque resulta conveniente mantener acciones formativas y de sensibilización continuadas.

La actitud general de la plantilla hacia el colectivo LGTBIQ+ es positiva.

41 respuestas

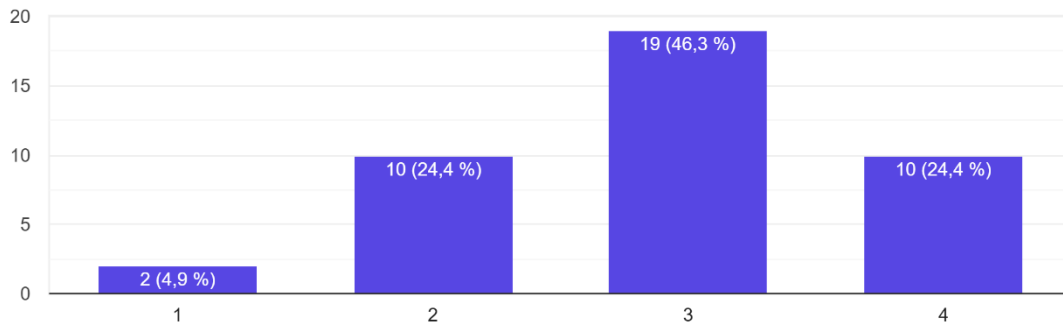


Sobre la actitud general de la plantilla hacia el colectivo LGTBIQ+, el **68,3%** otorga la puntuación máxima y el **12,2%** una valoración alta. El resultado evidencia una actitud mayoritariamente positiva hacia el colectivo, si bien debe seguir reforzándose mediante comunicación interna, formación y medidas visibles de inclusión.

NECESIDADES Y MEJORA

Creo que se necesita mayor información o comunicación interna sobre igualdad y medidas LGTBIQ+.

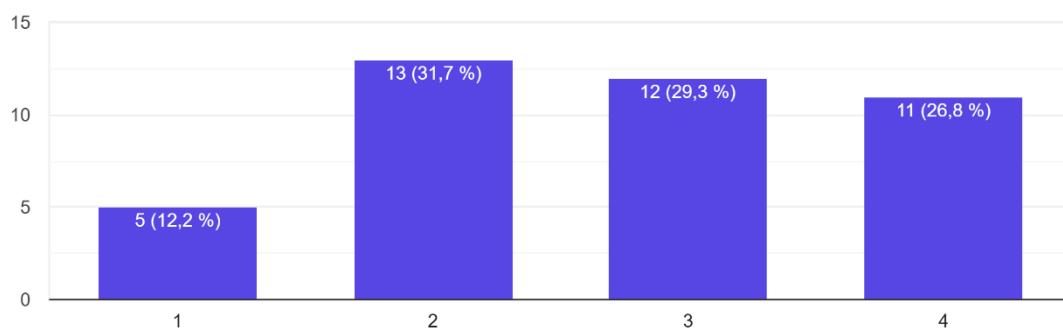
41 respuestas



En cuanto a la necesidad de mayor información o comunicación interna sobre igualdad y medidas LGTBIQ+, el **46,3%** se sitúa en una valoración de 3 sobre 4 y el **24,4%** en la puntuación máxima. Por tanto, el **70,7%** identifica, en mayor o menor medida, la necesidad de incrementar la información interna sobre esta materia. Este dato es relevante para orientar el plan hacia acciones de comunicación y difusión.

Creo que se necesitan más acciones de sensibilización o formación para reforzar el respeto y la inclusión.

41 respuestas

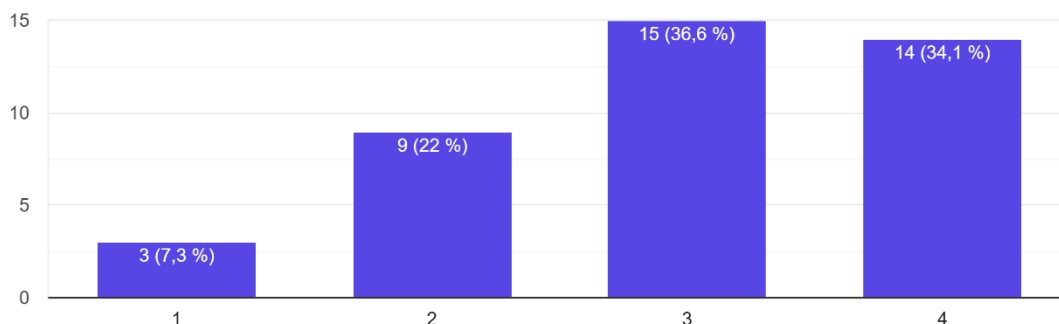


Respecto a la necesidad de más acciones de sensibilización o formación para reforzar el respeto y la inclusión, las respuestas se distribuyen de forma más equilibrada. El **29,3%** se sitúa en una valoración de 3 sobre 4 y el **26,8%** en la puntuación máxima, mientras que el **31,7%** otorga una

valoración de 2. Aunque no existe unanimidad, más de la mitad de la plantilla considera necesario seguir impulsando acciones de formación o sensibilización.

Creo que se necesita una mayor visibilidad de los canales de apoyo/confidencialidad.

41 respuestas



Sobre la necesidad de mayor visibilidad de los canales de apoyo y confidencialidad, el **36,6%** se sitúa en una valoración de 3 sobre 4 y el **34,1%** en la puntuación máxima. Por tanto, el **70,7%** considera necesario reforzar la visibilidad de estos canales. Este resultado conecta con la conveniencia de difundir de forma clara los recursos disponibles ante posibles situaciones de discriminación, acoso o necesidad de apoyo.

¿Desea aportar algún comentario o propuesta para seguir mejorando la inclusión y el respeto al colectivo LGTBIQ+ dentro de la empresa?

En la pregunta abierta, se han recibido 4 respuestas. Las aportaciones ponen de manifiesto la importancia de que las personas del colectivo LGTBIQ+ se sientan seguras, cuenten con apoyo suficiente por parte de la empresa y dispongan de espacios de sensibilización, como charlas o comunicaciones internas. También se destaca la necesidad de respeto, igualdad de oportunidades y trato sin excepción. Estas aportaciones refuerzan la conveniencia de incorporar medidas de formación, sensibilización, comunicación y visibilidad de los canales de apoyo.

1. POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

PACTO ETT indica que este es el primer Plan de protección al colectivo LGTBI+ que elabora la empresa. Asimismo, señala que todavía no se ha constituido una Comisión de Negociación para el diagnóstico y el Plan de protección al colectivo LGTBI+.

La empresa manifiesta que actualmente no existen o no se están llevando a cabo medidas específicas dirigidas a la protección o integración del colectivo LGTBI+ en la organización:

“NO existen o se están llevando a cabo medidas dirigidas a la protección o integración del colectivo LGTBI+ en la empresa.”

Tampoco se identifica la existencia de medidas específicas establecidas por convenio colectivo en materia de protección de las personas LGTBI+. No obstante, la empresa sí indica tener conocimiento de la existencia de personas pertenecientes al colectivo LGTBI+ en la plantilla.

En relación con la seguridad percibida por la plantilla para hablar abiertamente de su orientación sexual o identidad de género, la empresa responde “no sé”. Esta respuesta muestra la conveniencia de reforzar los mecanismos de diagnóstico, comunicación y confianza interna, con el fin de conocer mejor la percepción real de la plantilla y promover un entorno seguro.

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La empresa utiliza como sistemas de reclutamiento la aplicación propia y publica sus ofertas en canales generalistas como Bizneo, Turijobs, Infojobs y LinkedIn. No se identifica el uso confirmado de portales específicos dirigidos a la ocupación de personas LGTBI+, ya que la empresa responde “no sé” a esta cuestión.

En relación con las ofertas de empleo, la empresa indica que sí se utilizan imágenes de personas, aunque no sabe si se realiza una selección consciente de imágenes que muestren un entorno inclusivo. Asimismo, tampoco sabe si se utiliza lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas.

La empresa no confirma la existencia de criterios objetivos definidos para la selección de cada puesto ni si estos pueden ser conocidos por las personas candidatas. No obstante, sí indica que las preguntas realizadas durante la entrevista personal están predefinidas para cada posición o puesto de trabajo, y que en las pruebas de selección se evitan preguntas de carácter personal o relativas a la situación familiar de la persona candidata.

El equipo o la persona encargada de selección y contratación no cuenta con formación específica en diversidad de género, sesgos inconscientes hacia el colectivo LGTBI+ o similar:

“El equipo o la persona encargada de selección y contratación de la empresa no tiene formación en diversidad de género, sesgos inconscientes hacia el colectivo LGTBI+ o similar.”

Por tanto, aunque existen algunos elementos positivos en la estructura de las entrevistas y en la evitación de preguntas personales, se detecta margen de mejora en la formación del personal de selección, en la definición y comunicación de criterios objetivos, y en la incorporación de una perspectiva inclusiva en las ofertas de empleo.

3. FORMACIÓN

En materia de formación, la empresa indica que no sabe si existe un Plan de Formación. Tampoco tiene certeza sobre si cualquier persona de la plantilla puede acceder a cursos dirigidos a puestos específicos ni sobre los criterios utilizados para decidir qué personas participan en las acciones formativas.

La empresa sí señala que, en los cursos de formación que puedan tener impacto en las posibilidades de promoción, se garantiza la posibilidad de acceso a cualquier persona de la plantilla. También indica que se ofrece la posibilidad de recibir formación no directamente relacionada con el puesto de trabajo, y que esta posibilidad está abierta a toda la plantilla.

No obstante, la empresa manifiesta que no se ha impartido formación específica sobre diversidad sexual, orientación sexual, expresión de género o similar:

“NO se ha impartido formación sobre diversidad sexual, orientación sexual, expresión de género o similar.”

Asimismo, la empresa indica que en la impartición de la formación no se solicita a la entidad o persona formadora que tenga en cuenta la igualdad ni que utilice lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos. Por tanto, se identifica la necesidad de incorporar contenidos específicos sobre diversidad LGTBI+, así como criterios de lenguaje e imágenes inclusivas en las acciones formativas.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción profesional, la empresa indica que no existe una metodología concreta ni criterios definidos de promoción, señalando como respuesta “ninguno”. No obstante, las ofertas o vacantes se publican en LinkedIn e Infojobs.

La empresa señala que sí existen criterios objetivos definidos para la promoción de cada puesto de trabajo y que pueden ser conocidos por las personas candidatas. También indica que las preguntas realizadas durante la entrevista personal están predefinidas y que se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

Sin embargo, el equipo o la persona encargada de evaluar la promoción no cuenta con formación específica en diversidad de género, sesgos inconscientes hacia el colectivo LGTBI+ o similar:

“El equipo o la persona encargada de evaluar la promoción en la empresa no tiene formación en diversidad de género, sesgos inconscientes hacia el colectivo LGTBI+ o similar.”

Además, la empresa indica que no existen planes de carrera en la organización. En consecuencia, aunque se identifican criterios objetivos para la promoción final, resulta conveniente reforzar la sistematización del proceso, la existencia de metodologías claras y la formación de las personas que intervienen en la evaluación de promociones.

5. REPRESENTACIÓN EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

La empresa no identifica información concreta sobre la existencia de personas abiertamente LGTBI+ en puestos de responsabilidad. Tampoco tiene conocimiento de referentes del sector pertenecientes al colectivo LGTBI+.

No obstante, la empresa considera que las personas LGTBI+ pueden acceder a puestos directivos en igualdad de condiciones, y señala que no existen factores que dificulten el acceso a puestos de responsabilidad por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Por tanto, aunque la respuesta empresarial es positiva respecto a la igualdad de acceso, no se dispone de información específica sobre referentes internos o externos. Esta ausencia puede abordarse mediante acciones de visibilidad, sensibilización y comunicación que refuercen la inclusión en todos los niveles de la organización.

6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En materia de conciliación, la empresa identifica como medidas existentes la flexibilidad horaria y la ampliación de permisos por nacimiento, adopción o acogida familiar. No se identifican otras medidas como guardería, subvenciones para guardería, servicios para cuidado de personas dependientes, campamentos de verano, jornadas reducidas, jornada coincidente con horario escolar, teletrabajo o trabajo compartido.

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. No obstante, no sabe si el documento de políticas de conciliación incluye ejemplos de familias diversas.

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

En relación con la corresponsabilidad, la empresa responde “no sé” sobre la existencia de medidas o campañas de sensibilización que fomenten el reparto de responsabilidades familiares.

Por tanto, se detecta la necesidad de incorporar una perspectiva inclusiva en las políticas de conciliación, incluyendo referencias a familias diversas, permisos vinculados a procesos de reasignación de género y mecanismos internos de respeto al nombre y pronombres elegidos.

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

La empresa indica que no se ha realizado ningún estudio específico para detectar posibles situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género:

“NO se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.”

Asimismo, señala que no se ha puesto en marcha ninguna medida concreta contra el acoso o discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género. También indica que la víctima no cuenta con apoyo psicológico desde dentro de la empresa.

En cuanto a los espacios o elementos divididos por género, la empresa indica que sí existen áreas o elementos segregados, como baños, uniformes o vestuarios. Señala que existen mecanismos para garantizar que cada persona haga uso de aquello que corresponda con su género sentido, pero no existen alternativas de uso neutro para personas que no deseen hacer un uso diferenciado por género.

Por tanto, se identifica la necesidad de reforzar la prevención específica del acoso y la discriminación LGTBI+, incorporando medidas concretas, canales de actuación claros, apoyo a las posibles víctimas y revisión de espacios o recursos segregados por género.

8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

La empresa indica que la plantilla no es conocedora de una política de protección al colectivo LGTBI+ y que tampoco se ha comunicado a la plantilla la intención de elaborar un Plan de protección al colectivo LGTBI+:

“La plantilla no es conocedora de la política de protección al colectivo LGTBI+ de la empresa.”

“No se ha comunicado a la plantilla la intención de realizar un Plan de protección al colectivo LGTBI+.”

Respecto a la imagen externa e interna de la empresa, se indica que no se sabe si en la publicidad aparecen imágenes de personas con diversas orientaciones sexuales, expresiones de género e identidades.

La empresa sí señala que se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género, aunque considera que no suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y publicidad.

Asimismo, la empresa considera que la imagen interna y externa no transmite los valores de respeto al colectivo LGTBI+. Esta respuesta evidencia la necesidad de revisar la comunicación corporativa, tanto interna como externa, para incorporar mensajes, lenguaje e imágenes que reflejen diversidad, respeto e inclusión.

9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

La empresa identifica como canales habituales de comunicación interna el correo electrónico, los manuales y las publicaciones. Asimismo, señala que existe un canal de comunicación de la plantilla con la empresa a través del mail, utilizado a menudo.

No obstante, la empresa indica que no se ha realizado ninguna campaña de comunicación o sensibilización sobre el colectivo LGTBI+. También señala que no existe ningún sector de la plantilla sin acceso a los canales habituales de comunicación.

Por último, la empresa considera que la plantilla no tiene la confianza suficiente como para realizar comentarios o aportaciones respecto a temas que conciernen al colectivo LGTBI+:

“La plantilla no tiene la confianza suficiente como para hacer comentarios o aportaciones respecto a temas que conciernen al colectivo LGTBI+.”

Este aspecto resulta especialmente relevante, ya que muestra la necesidad de reforzar los canales de participación, consulta y retroalimentación, garantizando confidencialidad, seguridad y confianza para que cualquier persona pueda trasladar inquietudes, comentarios o propuestas en materia LGTBI+.

CONCLUSIONES

En términos generales, los resultados de la encuesta reflejan una percepción mayoritariamente positiva por parte de la plantilla en relación con el clima de respeto, convivencia e inclusión en la empresa. Las personas participantes manifiestan, en su mayoría, sentirse cómodas en su entorno de trabajo, percibir una actitud favorable hacia el colectivo LGTBIQ+ y confiar en que la organización actuaría ante posibles situaciones discriminatorias. No obstante, también se identifican ámbitos de mejora, especialmente en la necesidad de reforzar la información interna, la sensibilización, la formación y la visibilidad de los canales de apoyo y confidencialidad.

Por su parte, la autoevaluación de la empresa muestra que PACTO ETT se encuentra en una fase inicial en materia de políticas LGTBI+, al tratarse de su primer Plan y no contar todavía con medidas específicas plenamente desarrolladas. Aunque existen elementos positivos, como la existencia de canales de comunicación generales, medidas de conciliación aplicables a toda la plantilla y una percepción de igualdad de acceso a puestos de responsabilidad, se detectan áreas prioritarias de actuación: formación específica en diversidad LGTBI+, revisión de los procesos de selección y promoción desde una perspectiva inclusiva, comunicación interna del compromiso empresarial, prevención específica del acoso y discriminación, y generación de espacios de confianza para que la plantilla pueda trasladar inquietudes o aportaciones en esta materia.

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 RSC en el ámbito social.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE PROTECCIÓN A LAS PERSONAS LGTBI+

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Protección a las personas LGTBI+ de PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Provincia	CCAA	Plantilla
Córdoba	Andalucía	124
Granada	Andalucía	58
Málaga	Andalucía	147
Sevilla	Andalucía	26
Zaragoza	Aragón	21
Islas Baleares (Mallorca)	Baleares	98
Las Palmas (Lanzarote)	Canarias	39
Las Palmas (Gran Canaria)	Canarias	35
Tenerife	Canarias	472
Barcelona	Cataluña	542
Girona	Cataluña	144
Madrid	Madrid	306
Navarra	Navarra	305
Guipúzcoa	País Vasco	1
Valencia	Valencia	157

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Protección al colectivo LGTBI+ entrará en vigor en el momento en que sea aprobado. Será actualizado a las medidas negociadas y acordadas en los convenios colectivos, tal como indica el RD 1026/2024.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE PROTECCIÓN A LAS PERSONAS LGTBI+

El Plan de Protección a las personas LGTBI+ se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- I. Conciencia General y Percepción
- II. Políticas de Inclusión
- III. Procesos de Selección y Contratación
- IV. Promoción Profesional
- V. Formación
- VI. Representación en Puestos de Responsabilidad
- VII. Conciliación y corresponsabilidad
- VIII. Prevención del Acoso y La Discriminación
- IX. Comunicación y Lenguaje
- X. 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 a las personas LGTBI+ son las siguientes:

ÁREAS	MEDIDAS
0) Conciencia General y Percepción	A.P.0.1. Encuesta bianual de seguimiento sobre la 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. Implementar y difundir la Política de no discriminación y protección de las personas LGTBI.
2) Procesos de Selección y Contratación	A.P.2.1 Revisión de los procesos de selección para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.
3) Promoción Profesional	A.P.3.1 Revisión de los procesos de promoción para evitar posibles discriminaciones por identidad de género

4) Formación	A.P.4.1 Acción formativa de sensibilización de las personas LGBTI
5) Representación en Puestos de Responsabilidad	A.P.5.1. Refuerzo del compromiso de mandos y puestos de responsabilidad con la igualdad de trato y no discriminación LGBTI
6) Conciliación y corresponsabilidad	A.P.6.1. Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización sobre la diversidad familiar
7) Prevención del Acoso y La Discriminación	A.P.7.1. Creación de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGBTI
8) Comunicación y Lenguaje	A.P.8.1. Comunicación y difusión del Plan LGBTI
	A.P.8.2. 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 anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.

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:** Agente designado/a.

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.

AP0: Conciencia General y Percepción

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 0.1.			
ACCIÓN POSITIVA: Encuesta bianual de seguimiento sobre la percepción de la plantilla			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: En el inicio del tercer año del Plan LGTBI, se realizará de nuevo una encuesta anónima para evaluar la conciencia y sensibilización general que tiene la plantilla con respecto al colectivo LGTBI, y poder comparar con los resultados obtenidos en el presente diagnóstico del 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)	- 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. - Registro de difusión a la plantilla de Informe ejecutivo de conclusiones		
Temporalización	Primer semestre del tercer 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			

AP1: 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:

- Contribuir a la visibilización de las personas mediante la celebración de efemérides.
- 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.

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)	- Nº de efemérides celebradas/visibilizadas - Número de modificaciones requeridas para la adecuada identificación de personas.		
Temporalización	Segundo 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			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.2.			
ACCIÓN POSITIVA: Implementar y difundir la Política de no discriminación y protección de las personas LGTBI			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Elaborar, aprobar y difundir una política interna específica de no discriminación y protección de las personas LGTBI. La política deberá recoger el compromiso de la empresa con el respeto a la diversidad, la prohibición de cualquier conducta discriminatoria, los canales de comunicación disponibles y las garantías de confidencialidad. Su difusión será clave, ya que la autoevaluación refleja que la plantilla no conoce actualmente una política de protección al colectivo LGTBI ni se le ha comunicado la intención de elaborar el Plan.			
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)	- Documento de Política de no discriminación - Comunicación a la plantilla con el documento		
Temporalización	Segundo 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			

AP2: Procesos de Selección y Contratación

MEDIDAS DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.1.

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de los procesos de selección para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.

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	Primer semestre del segundo 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			

AP3: 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	Primer semestre del segundo 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			

AP4: Formación

MEDIDAS DE FORMACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 4.1.

ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa de sensibilización de las personas LGBTI

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 de las personas LGBTI en la cultura de la empresa.

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 participación 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	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			

AP5: Representación en Puestos de Responsabilidad

MEDIDAS DE REPRESENTACIÓN EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 5.1.

ACCIÓN POSITIVA: Refuerzo del compromiso de los puestos de responsabilidad con la igualdad de trato y no discriminación LGTBI

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Trasladar a las personas que ocupan puestos de responsabilidad, mandos intermedios y personal con capacidad de decisión el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI.

Esta acción tendrá como finalidad reforzar su papel como agentes clave en la creación de entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos, garantizando que la gestión diaria de los equipos se realiza desde el respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales de todas las personas.

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)	- Comunicación a puestos de responsabilidad de la iniciativa		
Temporalización	Una vez al año		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP6: 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)	- N° de campañas realizadas en el año.		
Temporalización	Una vez al año		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP7: Prevención del Acoso y La Discriminación

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.1.

ACCIÓN POSITIVA: Creación 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	En cuanto se apruebe el Plan LGBTI		
	Control y seguimiento	Agente designado/a		
	Evaluación y seguimiento			
	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
	Resultados obtenidos			
	Fecha realización			
	Acta comisión nº			

AP8: Comunicación y lenguaje

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 8.1.

ACCIÓN POSITIVA: Comunicación y difusión del Plan LGTBI

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La empresa realizará una comunicación interna dirigida a toda la plantilla para informar de la aprobación y puesta en marcha del Plan LGTBI. Esta comunicación deberá incluir, de forma clara y accesible, el compromiso de PACTO ETT con la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales (puede enviarse juntamente con la acción A.P.1.2.).

La difusión del Plan podrá realizarse a través de los canales habituales de comunicación interna de la empresa, como correo electrónico, manuales, publicaciones internas u otros medios disponibles. En dicha comunicación se recomienda incluir una breve explicación de la finalidad del Plan, sus principales líneas de actuación, los derechos protegidos, las medidas previstas y los canales existentes para trasladar consultas, aportaciones o posibles situaciones de 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)	- Comunicación inicial del Plan LGTBI realizada: Sí/No. - Fecha de comunicación del Plan a la plantilla.		
Temporalización	Segundo 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			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 8.2.

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 al ámbito sanitario/salud 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	Primer semestre del segundo 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			

AP9: Mecanismos de Seguimiento y Retroalimentación

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 9.1.

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de memoria anual de seguimiento de las medidas y de evaluación a la finalización del mismo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará anualmente 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 anualmente - Avances detectados - Oportunidades de mejora detectadas		
Temporalización	Al final de cada año		
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 construidos 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.

- **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.

9. CRONOGRAMA

ACCIONES POSITIVAS	2026	2027	2028	2029
Área 0 - Conciencia general y percepción				
AP. 0.1. Encuesta bianual de seguimiento sobre la percepción de la plantilla				
Área 1 - Políticas de inclusión				
AP.1.1. Contribuir a la salvaguarda del derecho a la autodeterminación de género de las personas que integran la plantilla.				
AP. 1.2. Implementar y difundir la Política de no discriminación y protección de las personas LGTBI				
Área 2 - Procesos de selección y contratación				
AP.2.1. Revisión de los procesos de selección para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.				
Área 3 - Promoción profesional				
AP.3.1. Revisión de los procesos de promoción para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.				

ACCIONES POSITIVAS	2026	2027	2028	2029
Área 4 - Formación				
AP.4.1. Acción formativa de sensibilización de las personas LGBTI				
Área 5 - Representación en puestos de responsabilidad				
AP.5.1. Refuerzo del compromiso de los puestos de responsabilidad con la igualdad de trato y no discriminación LGTBI				
Área 6 - Conciliación y corresponsabilidad				
AP.6.1. Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización sobre la diversidad familiar				
Área 7 - Prevención del Acoso y la discriminación				
AP.7.1. Creación de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGBTI				
Área 8 - Comunicación y lenguaje				
AP.8.1. Comunicación y difusión del Plan LGTBI				
AP.8.2. Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.				

ACCIONES POSITIVAS	2026	2027	2028	2029
Área 9 - Mecanismos de seguimiento y retroalimentación				
AP.9.1. Elaboración de memoria anual de seguimiento de las medidas y de evaluación a la finalización del mismo.				

Firmado:

45992874G Firmado
CARLES digitalmente por
ANDRADA 45992874G
(R: CARLES ANDRADA
B63504526) (R: B63504526)
Fecha: 2026.07.15
13:11:13 +02'00'

En Parets del Vallès, a 14 de julio de 2026