

PLAN LGTBI+

(Medidas planificadas para la igualdad y garantía de derechos de las personas LGTBI)

Bilbao, 23 de enero de 2026



Índice

1)	_____	2
	ANTECEDENTES _____	2
2)	_____	8
	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES _____	8
3)	_____	9
	AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL _____	9
4)	_____	10
	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN _____	10
5)	_____	13
	OBJETIVOS DEL PLAN Y ACCIONES _____	13
	OBJETIVO GENERAL _____	13
	PROPUESTAS DE ACTUACIÓN _____	13
6)	_____	23
	MEDIOS Y RECURSOS A DISPOSICIÓN DEL PLAN _____	23
7)	_____	24
	SEGUIMIENTO DEL PLAN _____	24
8)	_____	26
	ANEXO 1. PAUTAS PARA SELECCIÓN DE PERSONAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPECTO A LA DIVERSIDAD _____	26

1)

ANTECEDENTES

Guedan Servicios Deportivos S.A., acuerda en marzo de 2012 con la representación de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) un PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO.

En marzo de 2013 realiza su primer Diagnóstico de Igualdad que sirve de base para la elaboración del PLAN DE IGUALDAD I.

En el 2015 se designa formalmente una PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE IGUALDAD y se publicita esta figura para conocimiento general.

Desde 2015 Guedan es integrante de la Red Denbbora (espacio de colaboración público-privado para el impulso de una nueva cultura de las relaciones sociolaborales en términos de conciliación, corresponsabilidad y equidad de género promovida por el Ayto. de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia).

En marzo de 2016 se crea un BUZÓN DE IGUALDAD en la Web de la empresa para la gestión directa de las cuestiones del área por parte de la persona responsable y se publicita su existencia.

En noviembre de 2016 se revisa y acuerda con la RLPT modificaciones en el PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO de la empresa.

En febrero de 2017, **Guedan** pasa a ser integrante del Grupo Motor de la Red Denbbora colaborando desde entonces en la dinamización de la Red.

En enero 2018 se constituye la COMISIÓN DE IGUALDAD, integrada por una persona representante del colectivo de coordinación, una persona del colectivo de administración y la persona responsable de Igualdad, cuyo objetivo es la dinamización del área de igualdad en la empresa y que se encarga de la gestión de indicadores de la materia, difusión de información, elaboración de diagnósticos y planes.

En diciembre 2018 la empresa se integra en la Comunidad Kontzilia30 que se concibe como un espacio de conocimiento compartido en el que diferentes empresas trabajan para mejorar las condiciones de conciliación de su plantilla.

En agosto de 2019 se culmina e implanta el PLAN DE IGUALDAD II.

En diciembre de 2019 se revisa y se acuerda con la RLPT el PROTOCOLO DE ACOSO, incorporando un procedimiento de GESTION DE CONFLICTOS e incluyendo la gestión de la VIOLENCIA DE CUALQUIER TIPO.

En enero 2021 se registra en el Gobierno Vasco el PLAN DE IGUALDAD II.

En febrero de 2021 se constituye la COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD (en adelante CNI) conforme a la legislación en vigor y se inicia el proceso negociador.

A lo largo de 2021 y en el seno de la CNI se procede a la elaboración del correspondiente registro retributivo, valoración de puestos, auditoria salarial, diagnóstico de situación y del presente PLAN DE IGUALDAD III.

En enero 2022 se registra en el Gobierno Vasco el PLAN DE IGUALDAD III.

En marzo de 2024 se elabora y divulga el primer PLAN LGTBI+ de la empresa.

En 2025 se realiza nueva evaluación de puestos (siguiendo metodología y herramientas del Ministerio de Igualdad), registro y auditoría retributiva y diagnóstico de igualdad.

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

En diciembre de 2025 se acuerda un nuevo PROTOCOLO DE ACOSO.

Por tanto, Guedan Servicios Deportivos S.A., cuenta en 2025 con un PLAN DE IGUALDAD y un PLAN LGTBI, ambos adaptados a los requisitos de la normativa en vigor, y un PROTOCOLO DE ACOSO, adaptado a las exigencias de la Ley 2-2023 de 20 de Febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía d ellos derechos de las personas LGTBI. Todos los documentos han sido difundidos y están a disposición permanente del personal.

Cuenta así mismo con una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (CSPI) que se reúne regularmente para tratar los asuntos del área y una DECLARACION DE PRINCIPIOS Y CODIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRACTICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, acordada en la mencionada comisión y difundida entre la plantilla.

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

La política de la empresa recoge, entre otros apartados el compromiso con la excelencia en la gestión de las PERSONAS:

- *Proporcionando unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionadas con las actividades laborales, prohibiendo todo tipo de acoso, incluido el acoso sexual o por razón de sexo.*
- *Contribuyendo a la evolución profesional del personal mediante la planificación de acciones formativas integradas que posibiliten la consecución de su desarrollo y “polivalencia” laboral, asumiendo la consulta y participación de las personas trabajadoras y/o sus representantes en la mejora de los sistemas de gestión.*
- *Implementando el grado de conciliación entre la vida laboral y familiar del personal.*
- *Integrando la igualdad de trato real y efectiva entre todas las personas como principio informador: ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, maternidad / paternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil o cualquier otra circunstancia.*
- *Contribuyendo a la integración social de colectivos en riesgo de exclusión.*
- *Procurando la mejora continua del sistema de Gestión de la Empresa y su desempeño, tanto para prevenir los daños y deterioro del medio ambiente, como para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud Laboral de las personas de nuestra organización, con todos los recursos y medios al alcance de GUEDAN.*

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

La ley Trans incluye los siguientes conceptos:

- a. **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** “personas con trato menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales”.
- b. **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c. **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL:** se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las prevista en la ley TRANS y /o en la ley 15/2022 (integral para la igualdad de trato y la no discriminación).
- d. **ACOSO DISCRIMINATORIO:** conductas por razón de las causas contempladas en la ley TRANS con objeto o consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona o grupo y de crear un ambiente que les sea hostil.
- e. Discriminación por asociación y por error:
 - i. **Por asociación:** la que sufre quien se relaciona con la o las personas objeto de discriminación.
 - ii. **Por error:** la que se funda en una apreciación incorrecta.
- f. **MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA:** diferencias de trato orientadas a prevenir eliminar y compensar la discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.
- g. **INTERSEXUALIDAD:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- h. **ORIENTACIÓN SEXUAL:** atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. Puede ser:
 - i. Heterosexualidad: atracción por personas de distinto sexo al propio
 - ii. Homosexualidad: atracción por personas del mismo sexo:
 - 1. Gai: si son hombres
 - 2. Lesbiana: si son mujeres
 - iii. Bisexualidad: atracción emocional, romántica o sexualmente hacia personas de más de un género.

- i. **IDENTIDAD SEXUAL:** vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- j. **EXPRESIÓN DE GÉNERO:** manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k. **PERSONA TRANS:** persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l. **FAMILIA LGTBI** en la que sus integrantes son personas LGTBI con descendientes menores de edad bajo guardia, tutela o patria potestad estable o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m. **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n. **HOMOFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o. **BIFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p. **TRANSFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- q. **Toda INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR,** es discriminatoria. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

2)

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El proceso negociador se ha desarrollado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (en adelante CNPI), integrada por las mismas personas que constituyen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y del Plan LGTBI +(en adelante CSPI), y que son:

POR PARTE DE LA RLPT: Carlota Vecino Ogueta y Juan Carlos Franco Viejo.

POR PARTE DE LA EMPRESA: Haizea Gomez López (hasta 30-09-2025)/ Natalia Lopez Revilla (desde 1-10-2025) y Susana Echebarria Prieto (Por parte de la empresa).

3)

AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente PLAN se aplica a todas las personas integrantes de la organización allí donde ésta desarrolle su actividad empresarial.

Así mismo, las medidas que se contengan en el plan serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

El plan se elabora para la duración establecida por la normativa de aplicación, sin perjuicio de las revisiones que se realicen por concurrencia de cualquiera de las circunstancias establecidas por la legislación correspondiente y se ve complementado por el PROTOCOLO DE ACOSO de la empresa.

4)

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación ha sido confeccionado en base a datos 2024, previa realización del correspondiente registro retribución, valoración de puestos y auditoría retributiva utilizando herramientas del Ministerio de Igualdad.

Todos los documentos han sido presentados y analizados por la CNI de la empresa.

A tener en cuenta que aunque GUEDAN cuenta con una variación permanente de la plantilla, debido a las constantes entradas y salidas de personal sobrevenidas de las subrogaciones, campañas, servicios, sustituciones, etc. a lo largo del tiempo, esas fluctuaciones no han supuesto cambios significativos en el equilibrio de sus plantillas en cuanto a aspectos relacionados con igualdad y género.

Partiendo de la información disponible sobre las personas que han tenido relación contractual con la empresa en 2024, con el objetivo de detallar la situación en materia de igualdad y elaborar el presente PLAN DE IGUALDAD en la empresa, se ha elaborado Diagnóstico de Igualdad con el siguiente contenido:

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ANTECEDENTES DE HECHO	2
OBJETIVOS	3
METODOLOGÍA	4
✕ Metodología	4
✕ Herramientas utilizadas	5
✕ Periodo de referencia de los datos analizados	5
✕ Personas que han intervenido en su elaboración	5
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	6
ORGANIGRAMA	7
ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	8
➤ Número de personas por sexo que conforman la plantilla	8
➤ Nivel jerárquico, grupos y categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos	9
➤ Edad	11
➤ Antigüedad	15
➤ Análisis por tipo de contratación y jornada	17
➤ Análisis por Horario y Turnos	18
➤ Nivel de formación general	19
➤ Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años	22
ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS	23
➤ Procesos de selección y contratación	23
➤ Formación	24
➤ Promoción profesional	24
➤ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	25
➤ Retribuciones: Registro Retributivo	25
➤ Infrarrepresentación femenina	27
➤ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	28
➤ Cuestionario de igualdad	30
Otras materias de análisis	43
➤ Comunicación: CIRCULARES, REDES SOCIALES y PÁGINA WEB	44
CONCLUSIONES	46
ANEXO I	49
ANEXO II	50

PLAN DE IGUALDAD - GUEDAN SERVICIOS DEPORTIVOS, S.A.

De la ENCUESTA DE IGUALDAD en la que participa un 33% de la plantilla, se deduce lo siguiente:

- 100% considera que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades de ingreso en la empresa.
- El 81,40% de las personas encuestadas califica de ALTO el nivel de respeto y trato igualitario entre los géneros sin que nadie lo califique de BAJO.
- El 95,4% de las personas encuestadas considera que se utiliza un lenguaje e imágenes respetuosas con el género y el colectivo LGTBI.
- El 97,67 de las personas encuestadas opina que las políticas de la empresa son inclusivas.
- El 95,33% considera que la empresa está comprometida y sensibilizada con la igualdad de trato y oportunidades.
- Nadie conoce a alguien que haya sufrido discriminación en la empresa por alguno de los motivos citados.
- El 88,37% opina que no hay discriminación en la selección.
- El 81,40% considera que los planes de Igualdad y LGTBI son suficientemente publicitados.
- El 83,72% dice conocer la existencia del Protocolo de Acoso.
- El 76,74% dice saber qué hacer ante un caso de acoso.
- El 86,96% considera que sí se reparte equitativamente la carga de trabajo.
- El 83,72% opina que en Guedan se siguen criterios de igualdad en la retribución.
- El 79,07% considera que se informa suficientemente respecto a las medidas de conciliación.
- El 81,40% considera que en la empresa se favorece la conciliación corresponsable.
- El 90,70% considera que se favorece el uso de las medidas de conciliación.
- El 93,02 % considera que la asignación de vacantes se hace en base a criterios de igualdad.
- El 86,05% considera que la personas que se acogen a medidas de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo que quien no lo hace.
- El 86,05% responde que NO tiene problemas para conciliar su vida laboral y familiar.
- El 79,07% dice que NO tiene problemas para conciliar su vida laboral y personal.
- El 51,16% ha utilizado alguna medida de conciliación.
- El 88,37% dice que la empresa realiza divulgación en materia de igualdad, conciliación, colectivo LGTBI....
- El 74,42% manifiesta grado alto de satisfacción con la empresa en materia de igualdad.

No obstante lo anterior, en el seno de la COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN, se concluye la conveniencia de mejorar los sistemas, frecuencias, formas y contenidos de divulgación en materia de igualdad y no discriminación.

5)

OBJETIVOS DEL PLAN Y ACCIONES

OBJETIVO GENERAL

Visibilizar el colectivo LGTBI+, sus riesgos y necesidades y mantener la vigilancia para detectar y corregir cualquier posible situación de discriminación directa o indirecta por razón de género, de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales que pudiera llegar a darse en el futuro.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

Objetivo específico:

Incrementar la sensibilidad de la plantilla con la realidad de las personas del colectivo.

Acciones:

- 1.1. Difundir la existencia del Plan LGTBI+- primer trimestre de vigencia del plan y luego al menos 2 veces al año.
- 1.2. Difundir información relativa al colectivo LGTBI- sistemáticamente cuando se produzca y al menos una vez al año.
- 1.3. Difundir acciones formativas relacionadas con el colectivo LGTBI- sistemáticamente cuando se produzca y al menos una vez al año.

2. ACCESO AL EMPLEO

Objetivo específico:

Asegurar la no discriminación en el acceso al empleo de las personas del colectivo LGTBI+.

Acciones:

- 2.1 Utilización de imágenes y lenguaje no discriminatorio hacia el colectivo en las convocatorias de empleo- sistemáticamente.
- 2.2 Presentar los requisitos de accesos de forma objetiva, evitando imágenes estereotipadas- sistemáticamente.
- 2.3 La descripción del puesto se hará detallando exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias personales como por ejemplo el estado civil, la situación familiar o la expresión de género- sistemáticamente.
- 2.4 Las entrevistas de trabajo se harán acorde con los procedimientos de la empresa en materia de selección, siempre respetando el principio de igualdad y realizando preguntas relacionadas, exclusivamente, con el puesto de trabajo. No se realizarán preguntas de carácter personal. – sistemáticamente.

3. SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo:

Interiorizar unas pautas de selección respetuosas con la igualdad y la no discriminación del colectivo LGTBI+ a seguir por el personal que intervenga en los procesos de selección.

A tener en cuenta que el convenio de Locales y Campos Deportivos de Bizkaia en su art 18 establece el sistema para cobertura de vacantes.

Acciones:

- 3.1 Transmisión de instrucciones que sirvan de orientación para todas aquellas personas que en algún momento deban acometer la tarea de selección de personal (Ver anexo 1: Pautas para selección de personal en igualdad de oportunidades)- difusión en los primeros 3 meses de vigencia del plan y desde entonces al menos una vez al año.
- 3.2 Se comunicará a las empresas de selección y resto de organizaciones colaboradoras externas para la contratación, los principios de igualdad en esta materia imperantes en la empresa para su cumplimiento- al inicio de la relación profesional.

4. ENTREVISTAS Y EVALUACION DE LAS CANDIDATURAS

Objetivo:

Diseñar la fase de entrevistas de manera que se valore de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que opten al puesto evitando posibles sesgos discriminatorios en relación con el colectivo LGTBI+.

Acciones:

- 4.1 La persona encargada, preparará con anterioridad la entrevista para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información. – sistemáticamente.
- 4.2 Realizar una valoración de las capacidades de la persona candidata atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto. – sistemáticamente.
- 4.3 No se realizarán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar o con la orientación o identidad sexual o de género. – sistemáticamente.
- 4.4 En la toma de la decisión final, se escogerá a la persona disponible más capacitada para ocupar el puesto – sistemáticamente.

5. PROCESO DE ACOGIDA

Objetivo:

En los procesos de acogida de nuevas personas, se transmitirá información relacionada con igualdad de oportunidades, incluyendo información sobre la política de empresa en este ámbito, el plan LGTBI+ responsable del área y el protocolo de acoso.

Acciones:

- 5.1 Incluir en las circulares de bienvenida que se entregan al personal de nueva incorporación en la empresa, información sobre la política de la organización en esta área y añadir en las mismas la manera de acceder al plan LGTBI+ y protocolo de acoso.- primer trimestre de vigencia del plan.
- 5.2 Para incorporaciones a puestos de responsabilidad jerárquica, la persona responsable del área de igualdad (o a quién le corresponda realizar la acogida en caso de personas con responsabilidades) se encargará de transmitir estos mensajes, insistiendo en la necesidad de que la persona incorporada conozca el contenido del Plan LGTBI+ de la empresa y desarrolle su puesto de acuerdo con la política de Guedan en esta materia.- sistemáticamente.

6. PROMOCIÓN / INFORMACIÓN

Objetivo:

No generar desigualdades en los procesos de promoción interna, evitando elementos que generen cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirecta con respecto del colectivo LGTBI+.

Acciones:

- 6.1 Elegir a las y los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de las y los candidatos. – sistemáticamente.
- 6.2 Valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo- sistemáticamente.
- 6.3 Utilizar siempre un lenguaje e imágenes no sexistas y respetuosa con el colectivo LGTBI+ en la publicitación de los puestos de promoción y vacantes existentes a través de los medios de comunicación de la empresa. – sistemáticamente.
- 6.4 Garantizar el conocimiento de estas medidas entre el personal encargado del proceso de promoción- difusión en los primeros 3 meses de vigencia del plan y desde entonces al menos una vez al año.

7. RETRIBUCIONES

No se han detectado factores de desigualdad retributiva por razón de sexo ni de identidad sexual.

8. FORMACIÓN / INFORMACIÓN

Objetivo:

Incrementar la sensibilidad en la organización hacia el colectivo LGTBI+, visibilizando su realidad y conociendo sus derechos, riesgos y necesidades.

Acciones:

- 8.1 Primer año de vigencia del Plan: programar un curso (1 grupo) de formación interna sobre igualdad y diversidad, impartido por profesionales de la materia. Esta acción formativa será de asistencia voluntaria y retribuida y se relazará exclusivamente si se alcanza la asistencia de un mínimo de 15 personas y con el número máximo de asistentes que se considere idóneo para el mejor aprovechamiento, y sólo para la plantilla fija - primer año natural de vigencia del plan.

- 8.2 Formar e informar a las personas responsables de los procesos clave de la empresa (integrantes de CSPI, CSSL y mandos) del contenido fundamental de la Ley 4/2023 y sus normas de desarrollo, así como del contenido de este plan (para nuevas incorporaciones a partir de enero 2026).
- 8.3 Difundir información sobre acciones formativas y noticias relativas al colectivo LGTBI+.- sistemáticamente.
- 8.4 Cuando la formación se imparta por otras empresas, exigir el cumplimiento de las políticas de igualdad aplicadas por la empresa y contenidas en el Plan de Igualdad y en el Plan LGTBI+- al inicio de la relación profesional.

9. CONCILIACIÓN

Objetivo:

Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades para las personas integrantes del colectivo LGTBI+, a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención de la vida personal, familiar y social junto al desarrollo profesional.

Sistematizar la comunicación de las medidas de conciliación disponibles en la empresa para el personal.

Mejorar la flexibilidad de horarios del personal en base a las solicitudes de los mismos.

Acciones:

- 9.1 Utilizar un lenguaje y terminología respetuosa con el colectivo LGTBI+ en la denominación de los permisos- sistemáticamente.
- 9.2 Garantizar el acceso a las medidas de conciliación, por parte de las personas integrantes del colectivo LGTBI+ en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla- sistemáticamente.
- 9.3 Identificar las necesidades específicas de las y los trabajadores/as del colectivo LGTBI+ en materia de conciliación- sistemáticamente a través de solicitudes y buzón LGTBI.

10. GESTIÓN Y ESTRATEGIA. CALIDAD

Objetivo:

Establecer un sistema de seguimiento, que permita valorar el grado de desarrollo de las acciones previstas en este plan, así como los efectos de las acciones en la empresa, en su organización, clima, satisfacción del personal,...

Acciones:

- 10.1 Incluir preguntas relativas a igualdad y conciliación, en los cuestionarios de clima laboral, que se realicen de manera bianual, para conocer la percepción del personal acerca del funcionamiento de la empresa en materia de igualdad y no discriminación. – bianualmente.
- 10.2 Publicitar la existencia del BUZON LGTBI de la empresa como herramienta de aportaciones del personal en esta materia. - Primer trimestre de vigencia del plan y después al menos 2 veces al año

11. COMUNICACIÓN INTERNA-

Objetivo:

Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan LGTBI+, así como del marco normativo vigente en relación con el colectivo, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Acciones:

- 11.1 Garantizar el uso por parte de la estructura de la empresa (administración y mandos) del pronombre personal de elección de cada persona- siempre que así se solicite.
- 11.2 Revisión y adecuación de la terminología e imágenes en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos de la empresa para asegurar respeto a la diversidad – sistemáticamente.
- 11.3 Crear un buzón LGTBI+ como vía específica de comunicación interna para transmisión de sugerencias y necesidades del colectivo en la empresa- en el primer trimestre de vigencia del plan.
- 11.4 Difundir la existencia del nuevo Plan LGTBI+ y del nuevo BUZÓN- en el primer trimestre de vigencia del plan y al menos 2 veces al año.
- 11.5 Se impartirán instrucciones a todas las áreas o departamentos para la utilización de un lenguaje e imágenes respetuosas con los distintos géneros y la diversidad–

difusión inicial en los primeros 3 meses de vigencia del plan y recordatorio con frecuencia mínima anual.

- 11.6 Difundir información relativa al colectivo- sistemáticamente cuando se produzca y al menos dos veces al año.

12. RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo:

La persona responsable de igualdad dentro de la empresa velará por el cumplimiento del presente plan y llevará a cabo un seguimiento del mismo.

Acciones:

- 12.1 Publicitar el nombre de la persona Responsable en materia de igualdad- sistemáticamente.
- 12.2 Revisar el cumplimiento de las actuaciones propuestas en el presente plan.— según apartado SEGUIMIENTO DEL PLAN.
- 12.3 Supervisar que las comunicaciones y mensajes utilizados, tanto a nivel interno como externo, empleen un lenguaje inclusivo y respetuoso con el colectivo LGTBI+.- sistemáticamente.
- 12.4 Supervisar que en los documentos de acogida e incorporación de trabajadoras y trabajadores se incluyen contenidos específicamente referidos a la igualdad de oportunidades y beligerancia de la dirección frente a comportamientos discriminatorios con el colectivo LGTBI+.- sistemáticamente.
- 12.5 Favorecer que desde la dirección de la organización se resalten y apoyen mensajes que refuercen las políticas de igualdad y respeto para el colectivo LGTBI+— sistemáticamente.
- 12.6 Instar las indagaciones oportunas con el fin de esclarecer, y en su caso sancionar, cualquier caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en su organización.—cuando se produzca.
- 12.7 Favorecer la formación y sensibilización del personal de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación del colectivo LGTBI+—según compromisos del plan.
- 12.8 Favorecer el establecimiento de canales de comunicación abiertos y en su caso, confidenciales, que permitan detectar situaciones o comportamientos reprobables en relación con el colectivo.—según compromisos del plan.
- 12.9 Recibir y atender adecuadamente todas aquellas consultas y sugerencias en materia de igualdad de oportunidades que puedan hacer las personas de la organización— cuando se produzca.

13. COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivo:

Recopilar información sobre el grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan LGTBI+.

Seguimiento sobre la aplicación de las medidas contempladas en el presente plan, promoviendo el principio de igualdad y no discriminación del colectivo.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.

Acciones:

13.1 Reuniones periódicas para un adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan – según apartado SEGUIMIENTO DEL PLAN.

13.2 Facilitar a la CSPI los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución.- según apartado SEGUIMIENTO DEL PLAN.

14. SALUD LABORAL

Objetivo:

Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de las personas LGTBI+ y promover el respeto a la diversidad.

Acciones:

- 14.1 Establecimiento de medidas mediante las cuales Guedan pueda prevenir y evitar situaciones de acoso conforme a la normativa en vigor.- este plan y protocolo acoso en vigor.
- 14.2 Aplicación del procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona incluida en el ámbito de aplicación del protocolo de acoso. (Protocolo de Acodo de la empresa)—cuando se produzca.
- 14.3 Realizar campañas de información sobre la existencia del protocolo de acoso de Guedan, la Declaración de Principios, el buzón LGTBI y el Canal de Denuncias Interno – 2 veces al año.
- 14.4 Promover un entorno de respeto en el trabajo, inculcando a todo el personal, los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad – sistemáticamente.
- 14.5 Difundir la posición de rechazo de la empresa de cualquier práctica discriminatoria por cualquier motivo, con indicación del régimen sancionador a las conductas de acoso sexual o por razón de sexo orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.- al menos 2 veces al año.
- 14.6 Informar a la plantilla de los comportamientos más habituales que pueden ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales- al menos 2 veces al año.

15. VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo:

Sensibilizar a la plantilla al respecto de la violencia de género a fin de contribuir a su erradicación de la sociedad.

Acciones:

- 15.1 Difundir información de interés relativa a violencia de género de instituciones de reconocido prestigio. – cuando se produzca.
- 15.2 Difundir los derechos de las personas víctimas de violencia de género dentro de la organización- anualmente.

16. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Objetivo:

Garantizar la participación igualitaria y no discriminatoria en los órganos de representación de las y los trabajadores y en los puestos de delegados y delegadas sindicales. El cumplimiento de este objetivo depende exclusivamente de la actuación de la representación legal de las y los trabajadores.

Acciones:

- 16.1 Adoptar las medidas necesarias para garantizar que el procedimiento de acceso a los cargos de delegados-as sindicales es respetuoso con los principios de igualdad y respeto a la diversidad. – cuando se produzca.

6)

MEDIOS Y RECURSOS A DISPOSICIÓN DEL PLAN

La empresa aportará los medios y recursos necesarios para la planificación, implantación, control y seguimiento del presente plan, lo que incluye las horas de trabajo necesarias por parte del personal designado por la empresa y el equipo de apoyo que precisen, para programar, formar, elaborar protocolos, controlar los indicadores, realizar reuniones, elaborar informes, crear y ejecutar campañas de difusión y sensibilización, y cubrir los costes de los cursos de formación y del resto de las medidas a aplicar.



SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento del plan será llevado a cabo por la COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD y PLAN LGTBI (CSIPI) que conocerá de los resultados de los controles previstos en el Plan para su seguimiento y evaluación en los plazos y con la frecuencia establecida en el apartado "Sistemática de control de medidas e indicadores".

La CSPI se reunirá con carácter ordinario 2 veces al año y con carácter extraordinario, siempre que concurra causa suficiente y así sea solicitado por alguno de las personas integrantes. En todo caso, quien solicite la convocatoria, deberá comunicar el orden del día al resto de componentes con al menos 48h de plazo salvo causa mayor.

La función de Secretariado y Presidencia de la CSPI será llevada a cabo por cualquier de las personas integrantes de la misma que hayan sido designadas por la Dirección de la empresa para integrar la CNI. Corresponderá a esta figura realizar la convocatoria de las reuniones y la elaboración y reparto de las actas.

Los acuerdos del Pleno de la CSPI serán adoptados por mayoría simple. En caso de empate se abrirá un turno de intervenciones y se realizará una nueva votación. Si persistiera el empate éste lo dirimirá con su voto la Presidencia.

La o el secretario de la CSPI extenderá acta de cada sesión, que contendrá necesariamente el orden del día, los asistentes, lugar y la fecha de celebración, los puntos principales de deliberación y el contenido de los acuerdos adoptados. En el acta podrá figurar, a petición de parte interesada, el voto particular de quienes discrepen con la decisión mayoritaria, que se adjuntará al acta. De todas las reuniones se levantará el acta correspondiente, que deberá ser firmada por las personas miembros de la CSPI.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN Y CONTROL:

Sistemática de control de medidas e indicadores:

Control semestral de cumplimiento de medidas y de indicadores para observar cumplimiento.

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

Revisión:

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

8)

ANEXO 1. PAUTAS PARA SELECCIÓN DE PERSONAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPECTO A LA DIVERSIDAD

Antecedentes

Aunque no existe constancia en la empresa de que la pertenencia al colectivo LGTBI+ influya en ningún sentido en la consecución de los puestos, se considera conveniente fijar una serie de prácticas que eviten que se den situaciones de discriminación, incluso aquellas que se producen de forma inconsciente y sin intención evidente de ser discriminatorias.

- **Publicación para la captación:**

En la redacción de los anuncios de captación se utilizará un lenguaje inclusivo. Esta indicación es aplicable también a las imágenes que pudieran aparecer en el anuncio.

Además de esto, se detallarán exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias personales. El objetivo es retratar el perfil profesional necesario para ocupar el puesto evitando toda alusión al perfil personal.

Lo que se pretende es presentar la información de los requisitos de forma objetiva y evitando imágenes estereotipadas que pueden suponer un modo de discriminación indirecto para el colectivo LGTBI+.

- **Filtrado de currícula:**

A la hora de valorar las candidaturas recibidas, éstas deberán clasificarse de acuerdo con los requisitos objetivos establecidos en cuanto a titulación, experiencia, etc. sin atender a otras cuestiones.

- **Evaluación de candidaturas:**

En el diseño de la fase de entrevistas y pruebas se tendrá en cuenta que éstas sean capaces de valorar de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que optan al puesto, evitando posibles sesgos.

De realizar entrevista previa, es recomendable que la persona que va a llevarla a cabo la prepare con anterioridad, para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información. Tal y como se menciona en las fases anteriores del proceso, se trata de realizar una valoración de las capacidades de la persona atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto. En este sentido no se realizarán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar incluida la orientación e identidad sexual.

- **Toma de decisiones:**

A la hora de tomar la decisión final se escogerá a la persona más capacitada para ocupar el puesto, con independencia de su pertenencia o no al colectivo LGTBI+.