

AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN



PORTCASTELLÓ

PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Firmado por consultora actuante:

Priscila González Yáñez

Consultora en Igualdad

Empresa Consultoría:  **igualia**

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA	5
3.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	8
4.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	9
5.	OBJETIVO GENERAL	16
6.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI.....	16
7.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI.....	17
8.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	51

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 del colectivo LGTBI. Siendo el País Vasco pionero, Comunidades Autónomas como Andalucía, Valencia, Madrid y Aragón han promulgado leyes materia de derechos LGTBI y de atención a las personas transexuales. Únicamente las comunidades de Castilla-La Mancha, Castilla y León, La Rioja, Asturias y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, carecen de legislación en materia de derechos del colectivo LGTBI.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI consiguió finalmente presencia de la búsqueda de los derechos del colectivo LGTBI a nivel nacional, estableciendo en su artículo 15 que *“las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.”*

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

Un Plan de Protección al colectivo LGTBI va dirigido a fomentar la inclusión de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, dando cumplimiento a Ley 4/2023, a la Ley 15/2022, 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 al colectivo LGTBI, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de las personas de la AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

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

A nivel Internacional:

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

A nivel europeo:

La igualdad de trato y no discriminación al colectivo 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 instaurar procedimientos rápidos, transparentes y accesibles, basados en la autodeterminación, que permitan a las personas transexuales cambiar de nombre y de sexo, y a abolir los tratamientos médicos obligatorios y el diagnóstico de salud mental como una obligación legal previa para el reconocimiento de la identidad de género.
- 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 y su posterior Real Decreto 1026/2024 para la protección de las personas LGTBI.

A nivel Autonómico:

- Ley 8/2017, de 8 de noviembre, de derechos y libertades de las personas LGTBI y de la promoción de la igualdad de trato de la Comunidad Valenciana.

Convenio colectivo de aplicación:

- III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (código de convenio n.º 99009785011995).

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, 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 del colectivo LGTBI, incluyendo la discriminación indirecta, la discriminación por asociación y la discriminación por error.

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

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La organización ha realizado un diagnóstico de situación considerando las políticas de RRHH en las áreas de: políticas de inclusión, selección y contratación, formación, promoción profesional, representación en puesto de responsabilidad, conciliación y corresponsabilidad, prevención del acoso y la discriminación, comunicación y lenguaje, y mecanismos de seguimiento y retroalimentación.

Los resultados obtenidos se resumen a continuación:

1. POLÍTICA DE INCLUSIÓN

Este es el primer Plan de protección al colectivo LGTBI que elabora la AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN, aunque en su Plan de Igualdad se recogen medidas de protección a todos los colectivos, incluido el LGTBI+.

Asimismo, no existe ninguna medida específica en la empresa establecida por Convenio referente a la protección de las personas LGTBI+ (el convenio colectivo fue revisado con fecha 04/06/25). Es importante destacar que el convenio vigente incluye una cláusula de no discriminación que menciona explícitamente la orientación sexual como motivos protegidos. Sin embargo, no se han introducido modificaciones posteriores que desarrollen medidas específicas para garantizar la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI en el ámbito laboral.

En concreto, el convenio colectivo señala lo siguiente: “(Será una falta grave) toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u **orientación sexual**, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u **orientación sexual** y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”,

Por otro lado, la empresa no tiene conocimiento de que existen personas pertenecientes al colectivo LGTBI+ en la plantilla. Y, junto con ello, la compañía no sabe si la plantilla se siente lo suficientemente segura como para hablar abiertamente de su orientación sexual o identidad de género.

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El método de reclutamiento de la organización es a través de la oferta de empleo pública. Por ende, esta entidad pública empresarial recibe postulaciones a través de los canales de comunicación público.

Por lo que hace a las ofertas de empleo, la compañía no utiliza imágenes en los documentos de las ofertas de empleo; de igual manera que, aplica un lenguaje inclusivo en la redacción de estas. De hecho, señalan que han realizado formación en la materia y que cuentan con un manual de uso del lenguaje inclusivo.

Siguiendo con el mismo hilo, se debe especificar que la organización señala que no hace uso de portales de empleo dirigidos a la ocupación de personas LGTBI+.

En cuanto a los criterios definidos para la selección de cada puesto de trabajo, señalan que estos son objetivos y que responden al catálogo de ocupaciones publicado en el BOE (el 9 de julio de 2019).

En cuanto a las preguntas realizadas durante las entrevistas personales:

- La empresa señala que estas son objetivas y encaminadas a evaluar las competencias técnicas y genéricas con respecto a la ocupación.
- Se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.
- El equipo o la persona encargada de selección y contratación de la empresa está formada en diversidad de género y sesgos inconscientes hacia el colectivo LGTBI+.

Finalmente es importante señalar que los criterios de contratación final de la empresa se basan vienen reflejados siempre en las bases de concurso.

3. FORMACIÓN

En AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN existe un Plan de Formación. Dicho plan lo diseña la Comisión Local de competencias donde están representadas tanto la parte social como la empresarial, quienes también aprueban el Plan Anual de Formación.

Por lo que hace al acceso de los cursos, cualquier persona de la plantilla puede acceder a los cursos de formación encaminados a la mejora del perfil competencial. Además, en los cursos de formación que pueden tener impacto en las posibilidades de promoción se garantiza la posibilidad de acceso a cualquier persona de la plantilla. La formación es abierta a toda la plantilla fija y los cursos específicos van encaminados a la mejora competencial en ámbitos técnicos de la ocupación.

Asimismo, en la organización se intenta tener en cuenta el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la publicación de los cursos de formación.

Por otro lado, se ofrece a toda la plantilla la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

Asimismo, se ha impartido formación sobre diversidad sexual, orientación sexual, expresión de género o similares. Los cursos impartidos y los puestos beneficiados con dicha formación han sido los siguientes:

- Cursos dirigidos a toda la plantilla: Sensibilización en igualdad y prevención de acoso, Lenguaje inclusivo, y Conciliación y corresponsabilidad.
- Curso dirigido a la Comisión de Igualdad: Plan LGTBI.

Finalmente, en la impartición de la formación, no se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que sean inclusivos.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En cuanto a la metodología y criterios que se utilizan para promocionar, la empresa señala que se considera el mérito y las capacidades.

La publicación de las ofertas o vacantes se difunden a la plantilla a través de los medios públicos como BOE, Portal del empleado/a, tableros de anuncios, entre otros.

Por otro lado, existen criterios objetivos definidos para la promoción de cada puesto de trabajo, los cuales son aprobados por el Comité de Empresa.

En cuanto al proceso de promoción:

- Las preguntas realizadas durante la entrevista personal están predefinidas para cada posición o puesto de trabajo y siempre están encaminadas a evaluar las capacidades requeridas en el puesto.
- En las pruebas de selección, se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.
- El equipo o la persona encargada de evaluar la promoción en la empresa cuenta con formación en diversidad de género, sesgos inconscientes hacia el colectivo LGTBI o similar. En concreto, quien ejerce esta función es una empresa externa que es especialista en temas de Igualdad.

Finalmente, hay que mencionar que existen criterios objetivos para conceder la promoción final, pero no saben si existen planes de carrera.

5. REPRESENTACIÓN EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

La AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN afirma que no sabe si hay en la organización personas abiertamente del colectivo LGTBI+ en puestos de responsabilidad. Asimismo, la organización no considera que la existencia de personas LGTBI+ en puestos de responsabilidad empodere a otras personas LGTBI+ en su desarrollo de carrera en la empresa.

Por otra parte, la empresa afirma que no se tiene en la organización referentes del sector que pertenezcan al colectivo LGTBI+

Finalmente, la organización no considera que puedan existir factores que dificulten el acceso a puestos de responsabilidad por motivos de orientación sexual o identidad de género.

6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a conciliación y corresponsabilidad, existen estas medidas que suponen una mejora de lo establecido en la Ley:

- Jornadas reducidas.
- Teletrabajo.
- Flexibilidad de horarios.

Cualquier persona de la plantilla puede hacer uso de estas medidas con independencia de su orientación sexual o identidad de género.

La AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN señala que sí cuenta con un documento de políticas de conciliación con ejemplos de familias diversas.

Por un lado, en lo que respecta a permisos que contemplen la ausencia del puesto de trabajo por motivos de reasignación de género, la compañía no cuenta con ninguno específico en la materia. Asimismo, tampoco cuentan ahora con mecanismos para garantizar el cambio de pronombres y, en su caso, nombre propio, para las personas que manifiesten el deseo de reasignación de género.

Finalmente, cabe destacar que sí se toman medidas o campañas de sensibilización que fomentan el reparto de responsabilidades familiares.

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

En cuanto al acoso y la discriminación, la empresa expone que sí se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género. Además, se han puesto en marcha medidas concretas contra el acoso o discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género con la implementación de su protocolo de acoso y el canal de denuncias.

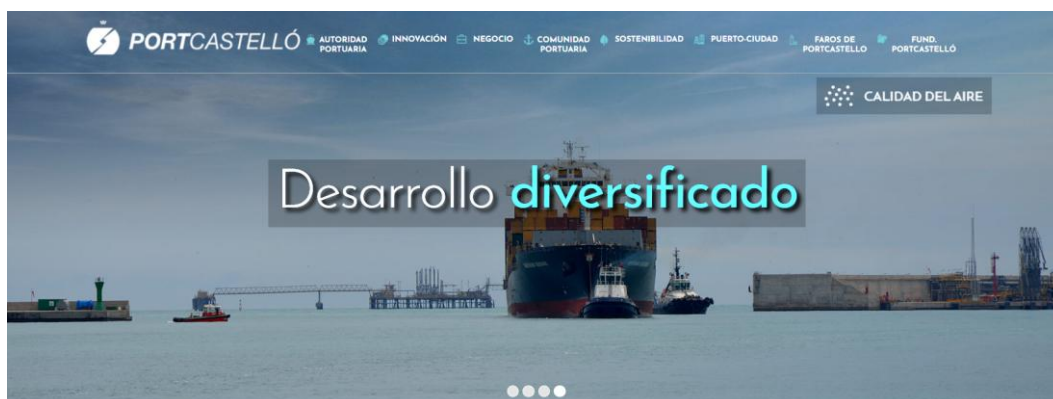
Finalmente, cabe precisar que no existen mecanismos para garantizar que cada persona haga uso de aquello que corresponda con su género sentido y que no se contemplan alternativas de uso “neutro” para personas que no deseen hacer un uso diferenciado por género, aunque señalan que no se ha dado presentado ningún caso o solicitud al respecto hasta ahora.

8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Actualmente la plantilla es conocedora de la posición de la empresa con respecto a la protección al colectivo LGTBI+. De hecho, la organización detalla que realizó una formación de manera voluntaria para toda la plantilla, aunque asistieron únicamente las personas de la Comisión de Igualdad.

Junto con ello, también se le ha comunicado a la plantilla la intención de realizar un Plan de protección al colectivo LGTBI+.

Acerca de la publicidad de la organización, la empresa señala que no aparecen imágenes de personas con diversas orientaciones sexuales, expresiones de género e identidades (señalan que usan imágenes genéricas), y no se hace uso de imágenes basadas en estereotipos de género. Por lo que hace a la presencia de las mujeres y hombres en las imágenes, la AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN afirma que buscan que haya un equilibrio. La empresa sostiene que no saben si la imagen interna y externa de la organización transmite los valores de respeto al colectivo LGTBI+.





Solo se ven caras en el Consejo de Administración y en noticias y actualidad,

Revisando la página web, efectivamente en la imagen promocional principal de AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN se tienden a ver más imágenes genéricas, de espacios abiertos, naturaleza, paisajes y del puerto en sí mismo. Los rostros de personas aparecen en secciones específicas como, por ejemplo, en el Consejo de Administración, en noticias y actualidad, y en la promoción de las puertas abiertas. En este último espacio, por ejemplo, se ve diversidad de género, y de generaciones. La diversidad en términos de orientaciones sexuales o identidades de género no es especialmente visible en su página web.

9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

En cuanto a los canales de comunicación interna que se utiliza habitualmente en la empresa estos son:

- Reuniones.
- Presentaciones plantilla.
- Correo Electrónico.
- Tablón de anuncios.
- Cuestionarios de obtención de información.
- Manuales.
- Intranet.

La compañía no sabe si se ha realizado una campaña de comunicación o sensibilización sobre el colectivo LGTBI+.

Por otro lado, el canal de comunicación de la plantilla con la empresa es el correo electrónico y la intranet, con un uso muy frecuente.

Cabe destacar que todas las personas tienen acceso a los canales de comunicación habituales en la empresa.

Finalmente, desde AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN no saben si la platilla tiene la confianza suficiente como para hacer comentarios o aportaciones respecto a temas que conciernan al colectivo LGTBI+.

5. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura organizacional 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 DEL PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Protección al colectivo LGTBI de la AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN se aplicará 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
Castellón	Comunidad Valenciana	153

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

El Plan de Protección al colectivo LGTBI se estructura según las áreas que se recogen en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas:

- 0) Conciencia General y Percepción.
- 1) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- 2) Acceso al empleo.
- 3) Clasificación y promoción profesional.
- 4) Formación, sensibilización y lenguaje.
- 5) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- 6) Permisos y beneficios sociales.
- 7) Mecanismos de Seguimiento y Retroalimentación.

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

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

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

ÁREAS	MEDIDAS
0) Conciencia General y Percepción	A.P.0.1. Encuesta de percepción de la plantilla.
1) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación	A.P.1.1. Contribuir a la salvaguarda del derecho a la autodeterminación de género de las personas que integran la plantilla. A.P.1.2. Adecuación de formularios y documentos para el reflejo de todos los modelos de familia. A.P.1.3. Implementar y difundir la Política de no discriminación y protección del colectivo LGTBI.
2) Acceso al empleo	A.P.2.1 Revisión de los procesos de selección para evitar posibles discriminaciones por identidad de género. A.P.2.2. Incorporar en las políticas de selección el compromiso con la diversidad. A.P.2.3. Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.
3) Clasificación y promoción profesional	A.P.3.1 Revisión de los procesos de promoción para evitar posibles discriminaciones por identidad de género.
4) Formación, sensibilización y lenguaje	A.P.4.1 Acción formativa de sensibilización del colectivo LGTBI. A.P.4.2. Revisión de la Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.. A.P.4.3. Sensibilización específica para mandos intermedios y directivos en diversidad e inclusión.
5) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	A.P.5.1. Creación de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
6) Permisos y beneficios sociales	A.P.6.1. Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización sobre la diversidad familiar. A.P.6.2. Actualización de la política de conciliación con perspectiva de diversidad familiar.
7) Mecanismos de seguimiento y retroalimentación	A.P.7.1. Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.

	A.P.7.2. Creación de un espacio específico en la intranet para información y recursos sobre diversidad e inclusión.
--	---

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:** la Comisión de Seguimiento es la responsable.

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 de percepción de la plantilla.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Realización de una encuesta anónima para evaluar la conciencia y sensibilización general que tiene la plantilla con respecto al colectivo LGTBI.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de encuestas enviadas. - Nº de encuestas contestadas y enviadas. - Resultados obtenidos en cada parámetro planteado. - Registro de informe de conclusiones obtenidas y propuestas de mejora a incorporar. - Registro de difusión a la plantilla de Informe ejecutivo de conclusiones.		
Temporalización	Según cronograma		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP1: Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.1.

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

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

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

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

MEDIDAS DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.3.			
ACCIÓN POSITIVA: Implementar y difundir la Política de no discriminación y protección del colectivo LGTBI.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Implementar y difundir la Política de no discriminación y protección del colectivo LGTBI en el lugar de trabajo implica crear un marco claro y accesible que promueva la igualdad y el respeto hacia todas las identidades. Esta política debe ser redactada de manera comprensible, abarcando todas las formas de discriminación prohibidas y las medidas de protección específicas para los empleados LGTBI. Es importante establecer mecanismos confidenciales para denunciar incidentes de discriminación, asegurando que las preocupaciones sean abordadas de manera efectiva y oportuna.			
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)	- 100% de la plantilla informada.		
Temporalización	Según cronograma		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP2: Acceso al empleo

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:

Entendiendo que existen lineamientos generales y estándares en el proceso de selección dados desde la administración pública, al ser una entidad pública, se analizarán todos los procedimientos internos y de acceso/selección (que puedan analizarse desde la organización) para detectar y corregir posibles situaciones discriminatorias indirectas en cuanto a la identidad sexual.

- Revisión de procedimientos internos: Analizar si los procesos de selección incluyen algún tipo de sesgo o barrera indirecta por razón de género, identidad u orientación sexual y proponer mejoras.
- 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.
- Adaptación de criterios no esenciales: Revisar y ajustar aspectos formales, como el lenguaje, para hacer las ofertas más inclusivas.

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

	Temporalización	Según cronograma adjunto
--	------------------------	--------------------------

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.2.

ACCIÓN POSITIVA: Incorporar en las políticas de selección el compromiso con la diversidad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Incluir un apartado específico en el manual interno de gestión del empleo donde se establezca el compromiso de la empresa con la diversidad, asegurando igualdad de oportunidades en la contratación.

Incluir en todas las ofertas de empleo una declaración de compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades, fomentando la postulación de personas de diversos perfiles.

Permitir el uso del nombre sentido en los formularios y documentación de candidatura para garantizar el respeto a la identidad de género de las personas trans y no binarias.

Como estrategia complementaria de difusión, difundir las ofertas de empleo en plataformas especializadas en diversidad e inclusión, incluyendo asociaciones y redes de apoyo al colectivo LGTBI+.

Establecer colaboraciones con entidades que promuevan el empleo de personas LGTBI+ y otros grupos en riesgo de discriminación.

Implementar encuestas de percepción dirigidas a personas candidatas para conocer su experiencia y detectar áreas de mejora en la accesibilidad e inclusión de los procesos.

Publicar un informe anual con los avances y retos en materia de diversidad en la contratación.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa
Coordina	RRHH/Agente designado/a
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Necesidades detectadas - Modificaciones realizadas
Temporalización	Según cronograma
Control y seguimiento	Agente designado/a

	Evaluación y seguimiento			
	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
	Resultados obtenidos			
	Fecha realización			
	Acta comisión nº			
	Temporalización	Según cronograma adjunto		

MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.3.

ACCIÓN POSITIVA: Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Modificación de las descripciones de puestos de trabajo para que no incluyan términos sesgados por género ni lenguaje excluyente.

Evitar expresiones que sugieran una preferencia de género, sustituyéndolas por términos neutros o inclusivos.

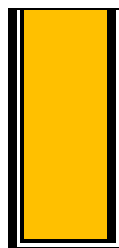
Uso de fórmulas como "persona candidata" en lugar de términos con connotación masculina o femenina.

Elaboración de una guía interna (o revisión de la existente) que sirva como referencia para redactar ofertas de empleo con perspectiva de igualdad. Incluir ejemplos prácticos de cómo formular descripciones de puestos de trabajo de manera equitativa y libre de sesgos.

Impartir formación específica para las personas encargadas de la redacción y publicación de ofertas de empleo, asegurando que el equipo de selección aplique criterios de inclusión en la comunicación.

Sensibilizar sobre la importancia del lenguaje en la atracción de talento diverso y en la percepción de la empresa como un espacio inclusivo.

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

	Resultados obtenidos	
	Fecha realización	
	Acta comisión nº	
	Temporalización	Según cronograma adjunto

AP3: Clasificación y 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, señalando cuestiones que pudieran contribuir a penalizar la libre identidad sexual de las personas candidatas.
- Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes internas y optar por un lenguaje inclusivo.

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

AP4: Formación, sensibilización y lenguaje

MEDIDAS DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 4.1.			
ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa de sensibilización del colectivo LGBTI			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Continuar y proyectar el proceso formativo para toda la plantilla en esta materia 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 respeto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad y protección de los derechos del colectivo 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	Según cronograma		
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.4.2.			
ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisar y actualizar la Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, 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 para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro Guía de uso no sexista del lenguaje. - 100% de personas destinatarias reciben la Guía. - Nº de guías difundidos. - Grado de recepción de las personas. - Nº de sugerencias recibidas. - Grado de difusión.		
Temporalización	Según cronograma		
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. 4.3.			
ACCIÓN POSITIVA: Sensibilización específica para mandos intermedios y directivos en diversidad e inclusión.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Creación de un curso específico dirigido a mandos intermedios y directivos sobre la gestión de la diversidad en el ámbito laboral.			
Adaptación del contenido a las responsabilidades y funciones de los líderes dentro de la empresa.			
Creación de una guía práctica para líderes sobre cómo fomentar la diversidad y la inclusión en sus equipos.			
Establecimiento de indicadores de seguimiento para medir el impacto de la formación en la gestión de equipos.			
Encuestas de percepción antes y después de la formación para medir cambios en la actitud y conocimientos de los participantes.			
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 que garanticen la participación del 100% de los mandos intermedios y directivos		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de directivos y mandos intermedios formados en diversidad e inclusión. - Porcentaje de asistentes que consideran útil la formación (mediante encuestas de satisfacción). - Medición del impacto en la gestión de equipos (evaluaciones de desempeño y encuestas de percepción del equipo). - Comparación de datos sobre equidad en la promoción y gestión de talento antes y después de la formación.		
Temporalización	Según cronograma		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			

	Fecha realización	
	Acta comisión nº	

**AP5: Entornos laborales diversos, seguros e
inclusivos**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.1.

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	Según cronograma

	Control y seguimiento	Agente designado/a		
	Evaluación y seguimiento			
	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
	Resultados obtenidos			
	Fecha realización			
	Acta comisión nº			

AP6: Permisos y beneficios sociales

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.1.

ACCIÓN POSITIVA: Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización sobre la diversidad familiar.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Desarrollo de campañas anuales, en coordinación con el Departamento de Comunicación, sobre diversidad de familias, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en todos los aspectos de la organización.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente designado/a		
Coordina	RRHH/Agente designado/a		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de campañas realizadas en el año.		
Temporalización	Según cronograma		
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.6.2.

ACCIÓN POSITIVA: Actualización de la política de conciliación con perspectiva de diversidad familiar.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Analizar la normativa vigente y las políticas actuales de la empresa para detectar posibles sesgos o limitaciones en el reconocimiento de la diversidad familiar.

Actualizar la política de conciliación para que contemple todos los tipos de familia y garantice igualdad de derechos en permisos y beneficios laborales.

En lo posible, ampliar y mejorar permisos para circunstancias específicas como tratamientos de fertilidad, adopción o acogimiento familiar.

Publicar la nueva política en la intranet, tablón de anuncios y manuales internos.

Implementar un sistema de seguimiento que permita evaluar la efectividad de la política de conciliación con perspectiva de diversidad familiar.

Presentar un informe anual con los resultados y posibles mejoras.

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)	- Número de solicitudes de permisos y medidas de conciliación en función de la estructura familiar. - Encuestas de satisfacción sobre la política de conciliación en la plantilla. - Número de incidencias o consultas sobre medidas de conciliación y diversidad familiar. - Progresos en la percepción de equidad en la aplicación de estas medidas.		
Temporalización	Según cronograma		
Control y seguimiento	Agente designado/a		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			

	Acta comisión nº	
--	-------------------------	--

AP7: Mecanismos de Seguimiento y Retroalimentación

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.1.

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	Según cronograma		
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.7.2.

ACCIÓN POSITIVA: Creación de un espacio específico en la intranet para información y recursos sobre diversidad e inclusión.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

- Crear una sección exclusiva dentro de la intranet corporativa con contenido relacionado con la diversidad e inclusión.
- Incorporar un apartado de preguntas frecuentes (FAQ) sobre diversidad, igualdad y derechos en la empresa.
- Guías y manuales sobre uso de lenguaje inclusivo, derechos LGTBI+, corresponsabilidad y conciliación.
- Información sobre canales de denuncia y protocolos de actuación ante situaciones de discriminación o acoso.
- Habilitación de un buzón de sugerencias anónimo para que la plantilla pueda aportar ideas o inquietudes sobre diversidad.
- Ajustar el contenido en función de las necesidades detectadas y las tendencias en materia de diversidad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
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)	- Número de visitas y descargas en la sección de diversidad e inclusión. - Cantidad de consultas y sugerencias recibidas a través del buzón.		
Temporalización	Según cronograma		
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.

AUTORIDAD PORTUARIA DE CASTELLÓN



PLAN DE PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBI

Firmado por consultora actuante:

Priscila González Yáñez

Consultora en Igualdad

Empresa Consultoría:  igualia