



Plan de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación de las personas LGTBI

Plan de Medidas y Recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

AMPHOS²¹
an **RSK** company

Compromiso de la empresa con la igualdad de las personas LGTBI

Es esencial consolidar un entorno laboral basado en el respeto, la diversidad y la igualdad para todas las personas sin importar sus condiciones personales. Fomentar una cultura empresarial inclusiva y un ambiente laboral acogedor son aspectos esenciales para que las personas LGTBI se sientan seguras y respetadas, siendo por tanto las empresas responsables de lograrlo.

La evolución de la sociedad en el reconocimiento de las diferentes orientaciones sexuales ha frenado los índices de discriminación hacia el colectivo LGTBI facilitando su inclusión en los entornos sociales y culturales, así como en el entorno laboral.

Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer, puesto que son numerosas las entidades y personas que reivindican la existencia de situaciones discriminatorias que vulneran los derechos del colectivo LGTBI en el ámbito de trabajo.

España es uno de los países del mundo con mayor población LGTBI. Alrededor de un 14% de personas no se consideran heterosexuales y un 4% de la población asegura no sentirse identificada con las categorías de género hombre y mujer, según la última encuesta de **Ipsos Global Advisor** (2023). Según otra fuente (CIS), se calcula que entre 3,3 millones y 3,8 millones de personas forman parte del colectivo en España.

En nuestro entorno, un 6% de la población se considera gay o lesbiana y un 5% bisexual¹

Según datos de la *II Edición del Estudio sobre las personas LGTBI en el Empleo en España*² (2023), el 75% de las personas LGTBI consideran que no tienen las mismas oportunidades que las personas heterosexuales en el trabajo y el 55% de las personas trans reconoce que ha sido excluida de forma directa o indirecta en entrevistas de trabajo. Tres de cada diez personas LGTBI manifiestan haber sufrido agresiones verbales, un 78% referidas a chistes y rumores sobre la orientación sexual, y un 52% insultos, conductas que hacen que casi 7 de cada 10 personas LGTBI consideren que ser LGTBI es un inconveniente para buscar un trabajo.

En este ámbito, las personas LGTBI tienden a adoptar una serie de “estrategias” con el fin de evitar situaciones que pueden resultar discriminatorias, cuando no violentas, en el entorno laboral³. Estas estrategias incluyen la auto-segregación, la ocultación o invisibilización de su

¹ <https://www.rtve.es/noticias/20230628/radiografia-lgtbi-espana/2450664.shtml>

² <https://www.ugt.es/ugt-presenta-la-ii-edicion-del-estudio-sobre-las-personas-lgtbi-en-el-empleo-en-espana>

³ *La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales. Confederación Sindical de CCOO (2023).*

identidad de género u orientación sexual y en algunos casos, la decisión de aplazar forzosamente la expresión plena de su identidad o renunciar a determinados derechos.

La auto-segregación se refiere a la tendencia a buscar empleos o entornos laborales donde las personas LGTBI se sientan más aceptadas y seguras, a menudo evitando sectores o lugares donde la discriminación es más prevalente. La ocultación implica el acto de esconder parte o la totalidad de la identidad LGTBI por temor a la discriminación, lo que puede incluir no hablar abiertamente sobre su orientación sexual o identidad de género.

La renuncia o el aplazamiento forzoso son medidas en las que una persona puede sentir que necesita sacrificar su autenticidad para mantener su empleo o seguridad en el trabajo. Este ocultamiento hace que las personas se vean obligadas a renunciar a derechos laborales consolidados vinculados a las relaciones familiares (permiso cuidado de menor, matrimonio, acompañamiento al cónyuge a visitas médicas...).

Estas estrategias se originan en la necesidad de protegerse en entornos laborales que pueden ser menos inclusivos y comprensivos.

Dentro del compromiso de Amphos21 Consulting, S.L. por el respeto, dignidad e igualdad hacia todas las personas y dentro del marco normativo 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, se ha diseñado el presente documento. El desarrollo de este plan de medidas y recursos responde a la necesidad de impulsar políticas que faciliten el desarrollo de entornos de trabajo más acogedores y respetuosos y ausentes de cualquier tipo de discriminación por cuestiones de identidad y orientación sexual.

Para contribuir a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el respeto a la diversidad, **la Dirección de Amphos21 Consulting, S.L. manifiesta su compromiso y voluntad de potenciar y mantener acciones ya desarrolladas en este ámbito, así como impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.**

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de la Comisión Negociadora y el fomento de nuevas medidas o acciones positivas, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la eliminación de situaciones discriminatorias y la vulneración de los derechos de las personas LGTBI, sobre todo de las personas Trans.

Amphos21 Consulting S.L declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBI, así como la prevención de la discriminación y violencia para este colectivo, con el impulso y fomento de medidas y recursos para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad para las personas LGTBI como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En todas y cada una de las políticas y prácticas de Recursos Humanos, como selección, desarrollo, Conciliación de la vida personal y laboral, riesgos y salud laboral, comunicación, imagen y uso del lenguaje, asumimos el principio de igualdad para las personas LGTBI, promoviendo una representatividad equilibrada dentro de nuestra organización y la igualdad de acceso y trato en relación con las políticas y prácticas mencionadas. Asimismo, en relación con la discriminación y violencia contra las personas LGTBI, asumimos el compromiso de promover las condiciones de trabajo necesarias para evitar ambas situaciones y establecer procedimientos para su prevención y dar respuesta a denuncias o reclamaciones.

En relación con la comunicación interna, se informará a la plantilla de todas las acciones y medidas implementadas en relación con el principio de igualdad de trato y no discriminación y se fomentará el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas. A nivel de comunicación externa, se proyectará una imagen acorde con el principio de igualdad para las personas LGTBI.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de medidas LGTBI, que garantice y materialice el compromiso de nuestra organización en materia de igualdad de trato y oportunidades y evite cualquier tipo de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

Firmado por la dirección a máximo nivel (nombre y cargo)
Lugar y fecha

16566476J JORGE JOSE
JOSE MOLINERO
(R: B60626447)

Firmado digitalmente por
16566476J JORGE JOSE
MOLINERO (R: B60626447)
Fecha: 2024.01.23
13:20:26 +01'00'

4. Metodología y fases

El plan se desarrolla a través de las siguientes fases y metodología:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso firmado de la Dirección de Amphos21 Consulting, S.L. para el diseño e implementación del Plan LGTBI.
- Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el desarrollo del plan. Apoyo de una consultoría externa especializada (Grup Pitagora).
- Elaboración de un diagnóstico con la recogida de información a la plantilla, información cualitativa y cuantitativa correspondiente a la situación actual de la empresa en este ámbito, así como las acciones ya desarrolladas.
- Diseño de un Plan de Comunicación interno y difusión a toda la plantilla.

17

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades LGTBI.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- Proceso de seguimiento y la evaluación del Plan.

Fase 3: Implementación y desarrollo de las medidas y acciones positivas.

Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión de Seguimiento.

Orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas y establecer nuevas medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

8. Plan de medidas y recursos para la igualdad LGTBI

8.1 Finalidad

La realización del Plan de Medidas y recursos para la igualdad LGTBI por parte de Amphos21 Consulting, S.L. tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación LGTBI establecida a partir de la entrada en vigor en el año 2023, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, y sobre todo la integración de la igualdad y diversidad en el sistema de gestión de la propia empresa.

8.2 Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Medidas y Recursos, Amphos21 Consulting, S.L. pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad y Diversidad LGTBI y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que Amphos21 Consulting, S.L. espera conseguir con la aplicación del Plan es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de trato hacia las personas LGTBI eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla, realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan LGTBI son:

- Conocer la situación actual de la empresa en materia de conocimiento y sensibilización entorno a la diversidad sexual y de género.
- Realizar acciones de sensibilización sobre igualdad de trato entorno el colectivo LGTBI.
- Fomentar medidas y beneficios para conciliar la vida personal, familiar y laboral, haciendo énfasis en el colectivo LGTBI.
- Prevenir y erradicar actitudes y comportamientos LGTBI-fóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual i/o identidad de género.
- Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI, especialmente de las personas Trans en el ámbito laboral.

8.3 Acciones positivas en materia de igualdad de oportunidades para las personas LGTBI

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Medidas y Recursos.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Nº DE ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA	MES / AÑO IMPLANTACIÓN
1	Difundir el Plan LGTBI, comunicando internamente a la plantilla la existencia del mismo y donde pueden encontrarlo.	Marzo de 2024
2	Incorporar a la página web un apartado sobre diversidad donde se haga referencia explícita al Plan LGTBI y su aplicación en la empresa.	Junio de 2024
3	Comunicar internamente quienes son las personas que forman parte de la Comisión Negociadora/Seguimiento del Plan LGTBI para facilitar la comunicación de cualquier duda/consulta/sugerencia al respecto.	Marzo de 2024
4	Comunicar interna y externamente las acciones de Diversidad e inclusión.	Durante la vigencia del Plan LGTBI
5	Comunicado interno anual recordando y resaltando los derechos del colectivo LGTBI en la empresa y la importancia de sus contribuciones aportando diversidad, cultura, tolerancia y flexibilidad mental a la organización.	Anual durante la vigencia del Plan LGTBI
6	Crear la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	Septiembre de 2024
7	Incorporar en el Manual de Bienvenida y en las formaciones para las personas recién incorporadas a la empresa la implementación de la diversidad en colectivos LGTBI+.	Enero de 2025

8	Crear un buzón de sugerencias electrónico de acciones de mejora en el ámbito LGTBI+ en la empresa.	Septiembre de 2025
9	Sesiones de sensibilización a todo el personal sobre el colectivo LGTBI+.	Durante la vigencia del Plan LGBT
10	Sesiones de formación y sensibilización para el personal directivo sobre la implementación de las acciones de Diversidad.	Durante la vigencia del Plan LGBT
11	Incorporar en el protocolo de selección, contratación y promoción una mención específica al colectivo LGTBI+.	Enero de 2026
12	Revisar el manual de uso del lenguaje inclusivo y asegurar que sea accesible para toda la plantilla.	Septiembre de 2026
13	Formar a las personas responsables de la comunicación corporativa en el uso del lenguaje inclusivo.	Durante la vigencia del Plan LGTBI
14	Realizar encuestas de bienestar interno y clima laboral que incluya cuestiones de diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+.	Septiembre de 2027
15	Difusión del Nuevo Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la empresa.	Marzo de 2024
16	Informar a staff sobre cómo actuar en caso de sufrir acoso por parte de la clientela o proveedores.	Septiembre de 2024
17	Formación sobre el Nuevo Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la empresa.	Septiembre de 2025
18	Comunicado interno anual donde la empresa manifiesta su tolerancia cero ante cualquier situación de acoso o discriminación hacia el colectivo LGTBI.	Anual durante la vigencia del Plan LGTBI