

I PLAN LGTBI 2025-2028

ANEXO AL

II PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

Contenido

Control de cambios.....	3
Contexto	4
Marco legal	4
Características del plan	6
Principios generales	6
Definiciones específicas	6
Además de las definiciones enumeradas en el II PLAN DE IGUALDAD se añaden, para el I Plan LGTBI, las siguientes:	6
Convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.....	7
Ámbito de aplicación.....	7
Metodología	7
Fase de Análisis y Diagnóstico.....	7
Fase de diseño del Plan	8
Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan	9
Objetivos del plan	10
Objetivos generales.....	10
Objetivos específicos.....	10
• Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones planificadas.....	10
Diagnóstico	11
Conclusiones del diagnóstico.....	13
Conjunto de medidas planificadas.....	15
Descripción de las medidas	15
Planificación y seguimiento	18
Medición y evaluación	21
Procedimiento de solución de discrepancias.....	22

Control de cambios

Versión	Fecha	Corregida	Aprobada
Versión def.	15/07/2025	Qmpliance	CNPI

Contexto

Con fecha 12 de diciembre de 2024 en **GRUPO JPG** se realiza la redacción definitiva del II PLAN DE IGUALDAD cuya vigencia se establece desde esa fecha hasta el 12 de diciembre de 2028.

Como parte de mismo se redacta, en un anexo, el I PLAN LGTBI, que prevé una vigencia tres años y medio, hasta diciembre de 2028, desde su entrada en vigor, en que se realizará la revisión, tanto del II PLAN DE IGUALDAD como del presente I PLAN LGTBI, sin perjuicio de que se pudiera revisar antes de este plazo, por cambio significativo en el contexto interno o externo de la organización.

El I PLAN LGTBI aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa. También a las personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal y a colaboradores y visitas, entre otros.

Teniendo en cuenta los valores de la compañía, expuestos en el II PLAN DE IGUALDAD, el presente I PLAN LGTBI es una manifestación del valor de IGUALDAD de **GRUPO JPG**.

En este sentido, el valor de IGUALDAD implica que **GRUPO JPG** asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género y/o características sexuales y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso, integrando en el valor de IGUALDAD los principios de DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Marco legal

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. "Ley del sí y solo sí". El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. "Solo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona".

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. La presente ley 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.

Convenio 190 OIT, Acoso en el ámbito laboral. 25 de mayo de 2023, entra en vigor para España el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo, tal y como se establece expresamente en el Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (BOE de 16 de junio de 2022).

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 objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad

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.

Los objetivos compartidos con la Ley 4/2023 es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la

Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

Desde un punto de vista laboral, tanto el artículo 15 de la Ley 4/2023 como los artículos 4.2.c), 4.2.e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, protegen específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias.

Es en el marco de la negociación colectiva y con el acuerdo de la representación legal de las personas trabajadoras donde, a criterio de la Ley 4/2023, debe pactarse el conjunto planificado de medidas a través del cual alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas.

Son de aplicación, además, los **convenios colectivos** que rigen las relaciones laborales en **GRUPO JPG**:

Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén.
Años 2022, 2023 y 2024

Artículo 56º. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.

Artículo 57º. Planes de igualdad y Protocolo para la Prevención del Acoso por Razón de Sexo y/o Sexual

Artículo 58º. Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales

Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid

Artículo 31. Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 32. Ascensos

Artículo 33. Acumulación de Lactancia

Artículo 34. Excedencias

Convenio colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid suscrito por la organización empresarial Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM)

Artículo 13. Teletrabajo

Capítulo VIII. Políticas de conciliación e igualdad

El **I Plan LGTBI** viene a dar cumplimiento tanto a la normativa específica aplicable como a los convenios colectivos.

El **I Plan LGTBI** también está alineado con la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** establecidos en la **Agenda 2030**; **especialmente con el ODS nº 10 (Reducción de desigualdades)**, también de forma directa con el ODS nº 5 (Igualdad de Género) y, de forma indirecta, con el ODS nº 3 (Salud y Bienestar, desde la concepción de que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral redundan de forma positiva en la salud mental) y el ODS nº 8 (Trabajo Decente).

Características del plan

Principios generales

El I Plan LGTBI de GRUPO JPG es un conjunto de acciones planificadas por ámbito de aplicación, que persigue no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Además, asume los principios rectores del II PLAN DE IGUALDAD como marco normativo de referencia del I Plan LGTBI:

- **Principio de Universalidad:** el Plan está diseñado para el conjunto de las personas vinculadas con la empresa, independientemente de su vínculo jurídico.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad y diversidad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre las distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación de cualquier naturaleza.
- **Principio de Retroalimentación** se define como un Plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.
- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso** el Plan debe estar disponible para el conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**.

Definiciones específicas

Además de las definiciones enumeradas en el II PLAN DE IGUALDAD se añaden, para el I Plan LGTBI, las siguientes:

Diversidad cultural es la variedad de culturas que existen en la humanidad, las cuales se distinguen entre sí a través de un conjunto de manifestaciones que le son propias.

Diversidad étnica diferentes razas o etnias.

Interculturalidad proceso mediante el cual culturas con orígenes diferentes llegan a convivir y realizan intercambios culturales entre sí, evitando la imposición de una cultura sobre otra.

Diversidad funcional puede utilizarse como alternativo al de discapacidad, invalidez o minusvalía.

La diversidad funcional reconoce que cada individuo tiene capacidades y talentos únicos, independientemente y que cada uno posee habilidades que pueden contribuir a la sociedad de diferentes maneras incluyendo a todas las personas, sin importar sus habilidades o capacidades.

Diversidad sexual se refiere a los diferentes tipos de orientación sexual.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

Convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Exponen que con fecha 04 de junio de 2025 acuerdan la elaboración del I PLAN LGTBI como anexo al II Plan de Igualdad de GRUPO DE INGENIERÍA, RECONSTRUCCIÓN Y RECAMBIOS JPG, S.A, en el marco de la negociación colectiva.

Ámbito de aplicación

El presente I Plan LGTBI es de aplicación para todas las personas trabajadoras de GRUPO JPG, y a las personas vinculadas a la empresa que tuvieran relación con la plantilla.

El ámbito geográfico está delimitado por los centros de trabajo de la organización:

DELEGACIÓN	DIRECCIÓN	CONVENIO COLECTIVO
Sede social en Madrid	C/ San Norberto, 42. 28021 MADRID	Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal - código número 28003715011982 Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid - 28000785011982
Linares	Centro de distribución de Recambios Avda. 1º de Mayo, s/n. 23700 Linares (JAÉN)	Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén - código número 23000325011984
Segovia	PCMASA 2 Parque y Centro de Mantenimiento de Sistemas Acorazados, 2. Avda. Juan Carlos I, 14. 40004 SEGOVIA.	Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal - código número 28003715011982

Metodología

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del I Plan LGTBI, se siguen las siguientes fases:

Fase de Análisis y Diagnóstico

Para analizar la situación actual de GRUPO JPG en torno a la IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, se han analizado los siguientes aspectos:

- Existencia de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Medidas en el acceso al empleo
- Clasificación y promoción profesional
- Formación, sensibilización y lenguaje
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- Permisos y beneficios sociales

▪ **Régimen disciplinario**

Para ello, se ha realizado el siguiente trabajo de análisis de la situación actual de la empresa con respecto a la IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN en la organización, contando con el apoyo de Qmpliance, una consultora especializada en la materia:

1. Observación directa las instalaciones de Madrid y de los trabajos de oficina, taller y almacén.
2. Entrevista con la directora de Recursos Humanos.
3. Análisis del lenguaje utilizado en la documentación interna de la empresa y en la web corporativa.
4. Análisis del lenguaje utilizado en ofertas de empleo publicadas en canales de empleo.
5. Análisis de los convenios colectivos de aplicación.
6. Análisis del II Plan de Igualdad y su grado de implantación
7. Análisis del protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso o discriminación.
8. Elaboración y análisis del cuestionario anónimo a las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las siguientes variables:
 - Conocimiento de los objetivos de diversidad e inclusión en la empresa
 - Calificación del nivel de diversidad e inclusión en la empresa
 - Respeto a las diferentes culturas e identidades de las personas trabajadoras en la empresa
 - Percepción sobre la igualdad de oportunidades en la empresa
 - Libertad de expresión en la empresa
 - Ambiente de trabajo
 - Expectativas personales en la política de diversidad e inclusión en la empresa
 - Existencia de discriminación en la empresa basada en género, orientación sexual o creencias religiosas
 - Conocimiento del proceso y canal de denuncias sobre acoso o discriminación en la empresa
 - Grado de satisfacción de la empresa como un ambiente de trabajo diverso e inclusivo

Fase de diseño del Plan

La fase de diseño del **I Plan LGTBI** ha constado de:

- Identificación de aspectos que ofrecen oportunidades de mejora en materia de DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.
- Propuesta de medidas concretas y planificadas en materia de DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.
- Presentación, debate y toma de decisiones sobre el contenido del **I Plan LGTBI**, por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Aprobación del **I Plan LGTBI** por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan

La ejecución del Plan consiste en la puesta en marcha de las medidas contempladas en el **I Plan LGTBI** por parte de las personas responsables asignadas a cada acción.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, es la responsable de realizar un adecuado seguimiento de la aplicación de las medidas planificadas.

De la misma manera, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad medirá los resultados obtenidos tras la aplicación de las medidas, estableciendo las acciones correctivas, si procedieran.

Objetivos del plan

Objetivos generales

Los objetivos generales del **I PLAN LGTBI** son definir un conjunto planificado de medidas que posibiliten la promoción de la DIVERSIDAD e INCLUSIÓN en el funcionamiento de la empresa.

Además, fomentar la toma de conciencia de las desigualdades en relación con las personas LGTBI y difundir los valores de Igualdad, Justicia y Respeto a la diversidad sexual y de género.

Asegurar la calidad de vida de las personas LGTBI y diseñar medidas específicas para aquella que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad social.

Objetivos específicos

- Diseñar un conjunto de medidas dirigidas al colectivo LGTBI, planificadas para su aplicación desde la entrada en vigor en 2025 hasta el mes de diciembre de 2028.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones planificadas.
- Garantizar la gestión diligente de los posibles casos de acoso o discriminación a través de un proceso garante para todas las personas involucradas.
- Formar y concienciar a las personas trabajadoras en materia de igualdad, diversidad, inclusión y prevención del acoso y la discriminación en el ámbito laboral.

Diagnóstico

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

La empresa cuenta, entre sus valores LA IGUALDAD, sin embargo, este concepto está vinculado a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, sin incluir otros géneros.

En el cuestionario a empleados, la mayoría manifiesta que en la empresa existe un trato no discriminatorio.

Acceso al empleo

La mayoría de las ofertas de empleo publicadas en la web corporativa y en otros portales de empleo, están redactadas en género neutro, que podría interpretarse como masculino.

En el cuestionario a empleados, la mayoría manifiesta que en la empresa existe acceso al empleo independientemente del sexo, género, raza, religión o cultura, aunque algunas personas comentan que es un sector muy masculinizado.

Clasificación y promoción profesional

No se han identificado evidencias de que exista ningún sesgo por parte de la organización en los procesos de clasificación y promoción por razones discriminatorias.

En el cuestionario a empleados, la mayoría manifiesta que no hay discriminación pero se espera que se fomente la contratación y promoción de las mujeres por estar subrepresentadas en la organización.

Formación, sensibilización y lenguaje

Consultada la documentación de la empresa, actualmente se está utilizando un lenguaje neutro, que podría interpretarse como masculino, al no ser inclusivo.

Aunque está previsto en el II Plan de Igualdad, la plantilla no ha recibido formación aún en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

En el cuestionario a empleados, alguna persona recomienda realizar más acciones de sensibilización.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Durante la visita a las instalaciones, no se han identificado evidencias de que exista necesidad de adaptar las instalaciones existentes actualmente.

Permisos y beneficios sociales

Pendiente la organización de un "Programa o Plan de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales" según el Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén.

Protocolo de actuación

Analizado el protocolo de prevención y actuación frente a posibles casos de acoso y discriminación, se identifica que está pendiente la constitución de la comisión de acoso para la recepción de las posibles denuncias en materia de acoso o discriminación.

El canal establecido es un correo electrónico. No se ha implantado un sistema interno de información, según establece la Ley Canal de denuncias que garantice la confidencialidad de la información, la protección de los datos personales y permita la denuncia anónima.

En el cuestionario a empleados, alguna persona dice no tener muy claro cómo actuar en caso de presunto acoso o discriminación.

Régimen disciplinario

No existe un sistema disciplinario claro y específico en cuanto a faltas cometidas en el ámbito de igualdad, acoso y discriminación

Conclusiones del diagnóstico

Como **CONCLUSIONES** del diagnóstico vemos que existen las siguientes oportunidades de mejora:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

La empresa debe asumir como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Acceso al empleo

La empresa debe utilizar un procedimiento específico de contratación dirigido de forma clara a cualquier persona candidata, (incluso utilizando currículums ciegos) que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Las ofertas de empleo deben ser redactadas utilizando un lenguaje inclusivo.

Formación, sensibilización y lenguaje

La empresa, previa consulta y participación de la RLT, debe planificar formación dirigida a toda la plantilla, con los siguientes criterios mínimos:

1. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
2. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBI.
3. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
4. Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI.

La empresa debe planificar acciones de sensibilización en materia de diversidad en inclusión.

La empresa debe utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de la documentación.

Permisos y beneficios sociales

La empresa debe implantar un Programa o Plan de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales" según establece el convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén.

Régimen disciplinario

La empresa debe establecer un régimen disciplinario claro en lo relativo a las faltas cometidas en el ámbito de la igualdad y diversidad

Protocolo de actuación

La empresa debe constituir la comisión de acoso para la recepción de las denuncias relacionadas con el acoso o discriminación en la organización.

La empresa debe implantar un sistema interno de información en cumplimiento 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.

La empresa debe elaborar y publicar un protocolo de gestión de denuncias.

Conjunto de medidas planificadas

Las medidas planificadas del I PLAN LGTBI quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

- Ámbito de aplicación
- Nombre de la Acción
- Objetivo
- Descripción de actividades
- Indicadores de seguimiento
- Responsables
- Fecha de ejecución
- Seguimiento
- Presupuesto
- Periodicidad

Descripción de las medidas

1/ Área de actuación: CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

- ✓ **Objetivo:** integrar en los valores de la organización, los principios de DIVERSIDAD E INCLUSIÓN como rectores de la IGUALDAD en la empresa.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ Se incorporan los principios de DIVERSIDAD e INCLUSIÓN como rectores en el valor de IGUALDAD, recogido en el II PLAN DE IGUALDAD de la empresa.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Reconocimiento de los principios en el I PLAN LGTBI.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ Área de RRHH
- ✓ I Plan LGTBI

2/ Área de actuación: ACCESO AL EMPLEO

- ✓ **Objetivo:** Garantizar el acceso a las ofertas de empleo a todas las personas candidatas que cumplan con los requisitos de la posición, independientemente de sus características personales de género, sexo, etnia, religión, afiliación o diferentes capacidades que no afecten al desempeño de su trabajo.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ Publicación de las ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Ofertas publicadas con lenguaje inclusivo.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ Área de RRHH
- ✓ Web corporativa
- ✓ Portales de empleo

3/ Área de actuación: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Objetivo: Garantizar que las personas trabajadoras reciben la capacitación y sensibilización relativa a la DIVERSIDAD E INCLUSIÓN en la organización.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ Acciones formativas relativas a DIVERSIDAD e INCLUSIÓN.
- ✓ Acciones de sensibilización dirigidas al fomento de la DIVERSIDAD e INCLUSIÓN en el ámbito laboral
- ✓ Redacción de documentación dirigida a las personas trabajadoras con lenguaje inclusivo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Número de acciones formativas relativas a DIVERSIDAD e INCLUSIÓN.
- ✓ Número de acciones de sensibilización dirigidas al fomento de la DIVERSIDAD e INCLUSIÓN en el ámbito laboral
- ✓ Número de documentos dirigidos a las personas trabajadoras con lenguaje inclusivo.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ Área de RRHH
- ✓ Empresa especializada de formación y sensibilización
- ✓ Plataforma on line/salas de formación
- ✓ Otros soportes de sensibilización

4/ Área de actuación: PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- ✓ **Objetivo:** Garantizar la aplicación de los permisos y beneficios sociales recogidos en los convenios, sin diferenciar entre personas por razón de género, sexo, etnia, religión, afiliación o diferentes capacidades que no afecten al desempeño de su trabajo.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ Adhesión a una de las organizaciones empresariales más representativas del sector a nivel provincial, a través de las cuales participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquéllas.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Contrato de adhesión
- ✓ Registros de participación de los empleados en las actividades programadas

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ Área de RRHH
- ✓ Los recogidos en los convenios colectivos

5/ Área de actuación: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- ✓ **Objetivo:** Garantizar la aplicación de medidas disciplinarias por faltas cometidas en materia de IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ Elaboración y publicación de un sistema disciplinario por faltas cometidas en materia de IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Publicación y aplicación de sistema disciplinario.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ Área de RRHH
- ✓ Mesa Negociadora del Plan de Igualdad
- ✓ Convenios colectivos
- ✓ Soportes para la comunicación

6/ Área de actuación: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN.

✓ **Objetivo:** Garantizar la actuación diligente en caso de acoso o discriminación en la organización.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ Implantación de un Sistema Interno de Información conforme a la Ley 2/2023 de Protección del Informante
- ✓ Elaboración y publicación de un protocolo de gestión de denuncias

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Implantación del Sistema Interno de Información.
- ✓ Publicación de la existencia del SII.
- ✓ Publicación del protocolo de gestión de denuncias

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ Área de RRHH
- ✓ Área de Sistemas
- ✓ Web corporativa
- ✓ Plataforma digital de gestión de denuncias
- ✓ Protocolo de gestión de denuncias

Planificación y seguimiento

Durante el primer año tras la firma y/o lanzamiento del **I Plan LGTBI**, la Comisión de la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad se reunirá cada tres meses de manera ordinaria, pasando a realizar reuniones semestrales los años siguientes. No obstante, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario previa comunicación a sus integrantes.

Si alguno de los miembros de la comisión no pudiera asistir a una reunión, existiría la posibilidad de ceder su puesto de manera puntual a otro miembro de la empresa que reúna las cualidades necesarias, siempre y cuando se avise con antelación de una semana y sea aprobado por el resto de los miembros de la comisión.

Las decisiones y acuerdos necesitarán ser votadas por una mayoría para gozar de validez.

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN 2025-2028						Observaciones
SEGUIMIENTO		2025	2026	2027	2028	
CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	La empresa asume la DIVERSIDAD E INCLUSIÓN en el valor de IGUALDAD en el presente PLAN LGTBI	X				
	Porcentaje de ofertas de empleo que utilizan lenguaje inclusivo	X	X	X	X	
FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	Número de personas trabajadoras formadas en materia de igualdad, diversidad e inclusión	X	X	X	X	
	Número de documentos adaptados al lenguaje inclusivo	X	X	X	X	
	Número de acciones de sensibilización en materia de igualdad, diversidad e inclusión	X	X	X	X	
PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	Adhesión a organización empresarial representativa	X				

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN 2025-2028						Observaciones
SEGUIMIENTO		2025	2026	2027	2028	
	Registros de participación de empleados en actividades programadas	X	X	X	X	
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	Diseño y publicación de un sistema disciplinario claro y específico para faltas en materia de igualdad, diversidad e inclusión	X				
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Constitución de la comisión de acoso	X				
	Implantación de un sistema de interno de información	X	X	X	X	
	Elaboración y publicación de un protocolo de gestión de denuncias	X				

Medición y evaluación

Para la medición y evaluación de la implantación de las medidas planificadas se fija como procedimiento para control, seguimiento y análisis de las desviaciones un cuadro de control en Excel de cada una de las medidas, donde se identifica:

- Acciones
- KPIs
- Status
- Asignada a
- Seguimiento por
- Fecha Planificada
- Fecha Fin
- Observación
- Desviación
- Acción
- Fecha Revisión
- Vº Bº / Validación

Procedimiento de solución de discrepancias

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente **I Plan LGTBI** se obligan a poner en conocimiento de la Comisión cuantas dudas, discrepancias y modificaciones, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo a fin de que mediante su intervención y bajo el principio de buena fe, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión o en su defecto, la parte afectada por el requerimiento podrá solicitar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión o en su defecto la parte afectada, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen se acudirá a la solución autónoma de conflictos de arbitraje o mediación.

Así lo acuerdan de manera unánime y firman el 15 de JULIO 2025.

Por la empresa:

RRO

BLG

Por los RLPTs

FPN

DMM