

## MEDIDAS DE ACTUACIÓN

OBJETIVO 1		Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y promociones internas			
Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	
M E D I A	1.1	Revisar los mecanismos en el acceso a un puesto de trabajo para evitar exclusión del colectivo LGTBI	Durante toda la vigencia del plan	Mecanismos revisados	Responsable de Recursos Humanos
M E D I A	1.2	Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI	Durante toda la vigencia del plan	Mecanismos revisados	Responsable de Recursos Humanos

OBJETIVO 2		Formar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre la Situación del colectivo LGTBI			
Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	
A L T A	2.1	Realización de acciones de formación en inclusión, diversidad sexo-afectiva y de género a las personas componentes de la Comisión y a los encargados de los departamentos para garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en la materia.	Durante los dos primeros años de vigencia del plan	Número de formaciones realizadas.	Responsable de Recursos Humanos
M E D I A	2.2	Sensibilización y formación de la plantilla en materia de no discriminación, protección de las personas LGTBI, inclusión y diversidad sexo-afectiva y de género.	Durante los dos primeros años de vigencia del plan	Número de formaciones realizadas	Responsable de Recursos Humanos
M E D I	2.3	Informar a la plantilla de las vías para realizar denuncias sobre cualquier tipo de discriminación o acoso dentro de la empresa	Durante toda la vigencia del plan	Campañas de información realizadas	Responsable de Recursos Humanos

A					
---	--	--	--	--	--

OBJETIVO 3		Consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad de la diversidad LGBTI			
Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
M E D I A	3.1	Divulgación y comunicación del Plan LGBTI aprobado a toda la plantilla y nuevas incorporaciones	Un mes tras la aprobación del Plan	Publicación del Acuerdo de aprobación del Plan en canal de comunicación de la empresa o página web.	Responsable de Recursos Humanos
M E D I A	3.2	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de acciones realizadas con este fin	Responsable de Recursos Humanos

OBJETIVO 4		Disminuir la discriminación y las violencias hacia el colectivo LGBTI			
Nº		MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
A L T A	4.1	Realización de campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas (17 de mayo y 28 de Junio especialmente)	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de comunicaciones de las campañas realizadas. Número de interacciones recibidas en las comunicaciones realizadas a través de plataformas virtuales	Responsable de Recursos Humanos
A L T A	4.2	Se garantizará a todas las personas trabajadoras diversas, cónyuges y parejas de hecho LGBTI el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de personas LGBTI que demandan algún tipo de derecho y número de personas que se les concede	Responsable de Recursos Humanos

A L T A	4.3	Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan	Número de personas LGTBI que demandan algún tipo de derecho y número de personas que se les concede	Responsable de Recursos Humanos
	4.4	Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Convenio colectivo	Recursos Humanos
	4.5	Se integrarán en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras que están recogidas en este plan	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Convenio colectivo	Recursos Humanos