

**PLAN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBIQA+.
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS
LGTBIQA+ EN LA FUNDACIÓN FISAT
SALESIANOS SOCIAL**

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
LA REALIDAD DE LA COMUNIDAD LGTBQA+ EN EL MERCADO LABORAL	5
3.1 Espacios seguros libres de LGTBfobia	8
MARCO NORMATIVO ESTATAL	9
PRINCIPIOS INSPIRADORES	12
Principio de protección, garantía e igualdad de derechos	12
Principio feminista de diversidad afectiva, sexual y de género	12
Principio de interseccionalidad	13
Principio de transparencia y transversalidad	13
Principio de atención a la vulnerabilidad	13
Principio de compromiso por la comunidad y el bienestar común	13
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE SUSCRIBEN EL PLAN	14
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	16
OBJETIVO GENERAL	16
8.1 ÁREAS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
ÁREA: ACCESO AL EMPLEO	16
ÁREA: CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	16
ÁREA: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	16
ÁREA: ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS	17
ÁREA: PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	17
ÁREA: PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBQA+	17
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBQA+	17
4.1 Difusión de medidas LGTBQA+ y protocolo contra el acoso	22
9.1 Aspectos específicos a tener en cuenta para la igualdad y no discriminación de las personas trans	28
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBQA+	29
10.1 Seguimiento del Plan	29
10.2 Evaluación del Plan	31
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBQA+	31

PRESENTACIÓN

Los derechos humanos son derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, origen nacional o étnico, color, discapacidad, religión, lengua, etc. Estos derechos son universales, inalienables, interdependientes, indivisibles, iguales y no discriminatorios.

Desde este punto de partida, FISAT Salesianos Social establece su compromiso por garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y demás personas queer diversas (LGTBIQA+), evitando situaciones de discriminación, acoso y violencia, y promoviendo una política de igualdad en la organización que tenga en cuenta la perspectiva de inclusión y diversidad sexual y de género de forma transversal.

Con esta premisa, FISAT Salesianos Social, en su propósito transformador de seguir construyendo una sociedad exenta de desigualdades y exclusión, y como entidad reconocida por su capacidad de denuncia de estas situaciones y de defensa de la justicia social, ha abordado la realización de este conjunto planificado de medidas, a implantar en el entorno laboral, que garanticen la igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras que pertenezcan a la comunidad LGTBIQA+.

Este Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+, y el conjunto de medidas que lo integran, no está únicamente dirigido a la comunidad y colectivos LGTBIQA+, sino que se dirige a toda la plantilla de personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que les una a la entidad, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de FISAT Salesianos Social. Así, adopta la transversalidad de género y su perspectiva inclusiva en la gestión de la entidad, y hacia todos sus niveles, como principio preventivo de la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales y familias diversas. Este Plan parte de un compromiso de FISAT Salesianos Social para garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la preocupación y ocupación de las empresas por ser socialmente responsables ha aumentado significativamente, y no sólo en cuestiones relacionadas con su actividad económica y sus operaciones comerciales. Sin embargo, para FISAT Salesianos Social, como fundación con identidad cristiana y salesiana, y un sistema pedagógico propio que coloca a la persona en el centro, uno de los recursos más importante con los que cuenta es su capital humano.

Como reflejo de la realidad social, las plantillas de personas trabajadoras son cada vez más plurales y diversas. Lejos de suponer un reto complejo, hacer una gestión efectiva y competitiva de la diversidad constituye una oportunidad para toda organización. Por una parte, supone la puesta en valor de elementos como la igualdad de oportunidades, el respeto hacia lo que se interpreta como lejano a lo normativo y el rechazo a cualquier forma de discriminación y, por otra parte, constituye un abordaje innovador de una realidad cada vez más cambiante, que obliga a la entidad a ser capaz de dar respuesta a nuevas necesidades y a atraer al talento más capacitado para hacerlo.

La diversidad es un concepto amplio y transversal que atañe a las diferencias culturales, étnicas, capacitistas y de orientación sexual y de género, entre otras. Es fundamental que FISAT Salesianos Social trabaje la diversidad de forma global, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades para toda la plantilla, la no discriminación hacia colectivos minoritarios, pero también que trabaje cada diversidad de manera específica, dado que cada una posee unas connotaciones concretas y exige diferentes acciones para asegurar que ese principio de respeto, diversidad e inclusión se cumple y se hace efectivo.

Con ello, tener en cuenta la diversidad por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales y familias diversas, permite impulsar un modelo organizativo más justo socialmente, y que mejora la atracción, captación y retención del talento, generando equipos de trabajo más productivos, creativos e innovadores, y permitiendo que la entidad alcance sus objetivos generales, pudiendo acompañar a más personas en situación de vulnerabilidad y desigualdad social.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

LA REALIDAD DE LA COMUNIDAD LGTBQA+ EN EL MERCADO LABORAL

Partiendo de este marco caracterizado por el cambio, donde la sociedad valora cada vez más la igualdad de oportunidades para las personas, resulta esencial que las empresas asuman un compromiso firme con la diversidad. La inclusión e igualdad real y efectiva de la comunidad LGTBQA+ y, especialmente el colectivo trans, en un entorno laboral libre de prejuicios y discriminaciones, debe estar en el corazón de las políticas de toda organización como una oportunidad única de impulsar el crecimiento y el valor de la empresa, que se sitúa más allá de cumplir con la nueva legislación vigente.

Según confirman diferentes estudios, la diversidad LGTBQA+ no sólo enriquece la cultura corporativa, sino que fomenta un ambiente inclusivo e incrementa el bienestar laboral. No obstante, lograr este objetivo no es sencillo, y es la empresa la que debe ejercer como un agente activo para la promoción de espacios libres de discriminación. Con independencia del cumplimiento de la obligación legal, construir un entorno laboral seguro, libre de prejuicios y discriminación, donde cada persona se sienta valorada y respetada con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, es una responsabilidad de la empresa que, a su vez, revierte de forma positiva ya que fomenta la colaboración y la productividad, lo que se traduce en un impulso hacia el éxito organizacional. De ahí, la necesidad del compromiso por adoptar un conjunto de medidas sólidas que permitan detectar, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación dentro de la plantilla, situando el foco en la comunidad LGTBQA+ como colectivo invisibilizado y objeto de desigualdad.

Según datos de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales Intersexuales y más (FELGTBI+), en su informe “Estado socioeconómico LGTBI+, 2023”, sólo un 23,6% de las personas LGTBI+ son visibles con sus compañeras y compañeros de trabajo, un 11,1% con sus superiores y un 6,6% con clientela o empresas proveedoras.

Estas cifras llaman la atención, especialmente si tenemos en cuenta que la población LGTBI+ que trabaja es 14 puntos superior respecto a la población que trabaja en general (una diferencia marcada por la edad más joven del colectivo LGTBI respecto a la población en general). Por el mismo motivo de edad, la población de estudiantes entre la comunidad LGTBI es 8 puntos

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

superior con respecto a la población en general. También cabe indicar que el porcentaje de personas que realiza trabajo en el hogar no remunerado es inferior en el colectivo LGTBI, mientras que el porcentaje de personas desocupadas es prácticamente idéntico a la población en general (FELGTBI+, 2023). La lectura de estos datos constata una tasa de actividad en el colectivo LGTBI superior a la de la población general. Además, si sumamos que el nivel de estudios es superior, observamos que el colectivo contiene un gran número de talentos, que aún más podemos apreciar en las nuevas generaciones.

Según el estudio de Gestión de la Diversidad LGBT+, realizado en 2023 entre empresas españolas y lanzado por BBVA y REDI en colaboración con el Pacto Mundial de la ONU España, el 59% del personal encargado de recursos humanos y diversidad en empresas que no abordan activamente esta diversidad, no perciben desigualdad hacia las personas LGTBI en sus organizaciones. Incluso, un 21% niega la existencia de discriminación hacia el colectivo en España. Estos datos contrastan con la realidad que las personas de la comunidad experimentan en el día a día, tal y como indica el estudio "Hacia centros de trabajo inclusivos". La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones 2023", desarrollado por el Área Confederal LGTBI de UGT.

Con el fin de tener una panorámica más completa de la situación, se expone a continuación un resumen de los diez problemas más críticos a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en el entorno laboral, según recoge el estudio de UGT anteriormente mencionado:

1. Discriminación en el empleo: El 70% de las personas LGBI y el 75% de las personas trans consideran que formar parte del colectivo es un inconveniente al buscar empleo.
2. Ocultación de la orientación sexual: Cerca del 50% de las personas LGTBI evitan revelar su orientación sexual en el trabajo por miedo a represalias o perjuicios profesionales.
3. Rechazo en los procesos de selección: El 55% de las personas trans y no binarias han experimentado rechazo directo o indirecto durante entrevistas de trabajo debido a su identidad de género.
4. Violencia verbal y acoso laboral: Un 75% de personas LGTBI han experimentado violencia verbal en el trabajo y también hay una frecuencia elevada de agresiones que aumenta en el caso de las personas trans (el 86% han sido agredidas más de dos veces), lo que constituye una conducta reiterada de acoso. Además, en el 75% de los casos había

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIIQA+ en FISAT Salesianos Social

personas que testificaron los hechos, pero sólo en un 40% de las situaciones alguien reaccionó en defensa de la persona agredida. La cifra de quienes son testigo de conductas de violencia y acoso discriminatorio llega al 80% para las personas trans y no binarias, pero nadie interviene para evitarlo.

5. Autoexclusión y pérdida de talentos: El ambiente laboral hostil lleva al 40% de las personas LGTBI a ocultar su identidad, lo que puede resultar en auto exclusión y aislamiento, pérdida de talento y bajo rendimiento laboral.
6. Falta de apoyo en transiciones de género: El 62% de las personas trans no recibe apoyo de sus empleadores durante su proceso de transición de género.
7. Desconocimiento y falta de comprensión: Cerca del 80% de las personas trans sienten que ni sus iguales ni superiores comprenden sus realidades.
8. Uniformes y encargos inadecuados: El 16% de las personas trans se ven obligadas a usar uniformes que no corresponden a su identidad de género, y el 27% recibe encargos que vulneran su dignidad.
9. Percepción de desventaja en la promoción interna: El 55% de las personas del colectivo consideran que ser LGTBI es un inconveniente para promocionar en el empleo, debido a estereotipos y prejuicios por parte de las personas encargadas de dichos procesos de promoción y clasificación.
10. Impacto en la carrera profesional: El 44% de las personas trans considera que su transición de género ha afectado negativamente su carrera profesional.

De esta manera, se muestra un breve resumen del impacto tan negativo que supone para las personas LGTBIIQA+, así como para las empresas en las que trabajan, no mostrarse tal y como son, tal y como sienten. Y se pone de manifiesto la necesidad imperiosa de cambiar el enfoque organizacional hacia la implantación de un conjunto de medidas que eviten y corrijan la discriminación invisible y latente del colectivo LGTBIIQA+ en el ámbito laboral, que incide desde el proceso de selección de personal hasta la promoción y mejora profesional.

No obstante, un elemento llamativo, que también incongruente, de los datos aportados, es que el 93% de las empresas y organizaciones ya cuentan con el desarrollo de iniciativas asociadas a la celebración del día del Orgullo LGTBIIQA+ en el mes de junio, pero carecen de un enfoque determinante hacia la inclusión real, con una estrategia de 'tolerancia cero' hacia el acoso

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIIQA+ en FISAT Salesianos Social

discriminatorio, políticas activas, programas de sensibilización, planes de formación, alianzas y una firme visualización del compromiso explícito hacia la diversidad e inclusión LGTBIIQA+.

3.1 Espacios seguros libres de LGTBIIfobia

Alrededor del 50% de las personas LGTBIIQA+ optan por ocultar su orientación sexual, su identidad de género, su expresión de género, la razón de sus características sexuales diversas o su realidad familiar, en los espacios donde se desarrollan profesionalmente debido a la percepción de dicho entorno como inseguro y potencialmente discriminatorio. Este sentimiento, además, se refleja claramente cuando el 75% de las personas del colectivo afirma haber sufrido algún tipo de agresión verbal en el trabajo, y una falta de apoyo entre sus iguales y/o superiores en el 75% de los casos.

Este tipo de situaciones de acoso y agresiones no son incidentes aislados y únicos, sino que se dan de forma reiterada en numerosos espacios y contextos dentro del ámbito laboral, lo que evidencia un problema integral en las empresas. Se trata de una forma de LGTBIIfobia latente que tiene un impacto directo en la búsqueda de empleo, procesos de selección y durante el desarrollo profesional.

Tal y como revela el estudio de UGT sobre la situación del colectivo llevado a cabo en 2023, la LGTBIIfobia está instalada en numerosos planos de nuestra sociedad, incluidos los entornos laborales:

- El 70% de las personas trans y no binarias se sienten socialmente no aceptadas y el 55% han experimentado rechazo en sus trabajos.
- Más del 50% de las personas encuestadas consideran que las personas LGTBI no están aceptadas socialmente, aumentando al 70% para personas transgénero y no binarias.
- El 75% de las personas LGTBI perciben desigualdad en las oportunidades laborales, llegando al 87% en personas trans y no binarias.
- La violencia verbal hacia personas LGTBI se sitúa en un 50% fuera del trabajo en los últimos dos años, con un aumento del 20% en el colectivo trans y no binario desde 2020.
- El 86% de las personas trans han sufrido agresiones múltiples, indicando conductas de acoso.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

- En situaciones de acoso, el 75% de las veces había personas que vieron los hechos, pero solo el 40% de las ocasiones alguien intervino en defensa de la víctima. Estas cifras son del 80% para personas trans y no binarias, con ninguna intervención por parte de quienes presenciaron los hechos.
- Tan sólo 3 de cada 10 personas LGTB denuncian las agresiones a sus superiores.
- Sólo el 6,32% de las personas LGTB agredidas verbalmente presentaron denuncia, disminuyendo al 5% para personas trans y no binarias.

MARCO NORMATIVO ESTATAL

Desde el ámbito estatal, es reseñable la evolución positiva de la legislación con un abordaje más completo e integrador para la prevención de situaciones discriminatorias a las personas LGTB y la promoción de la sensibilización en igualdad de oportunidades, con la penalización de conductas violentas en materia LGTB y el enfoque inclusivo hacia todos los ámbitos de la sociedad.

A continuación, se presenta un resumen del recorrido legal específico sobre el colectivo LGTB en España.

La Constitución española de 1978 consagra la igualdad y los derechos y libertades de todas las personas de manera general y, por ende, también de las personas LGTBQA+. En concreto:

- El artículo 1.1 sitúa la libertad, la igualdad y el pluralismo como valores superiores.
- El artículo 9.2 indica que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- El artículo 14 insta que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Además, otros artículos explicitan algunos derechos y libertades fundamentales que se desarrollan en este Plan como “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad” (artículo 10); “el derecho a la vida y a la integridad física y

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

moral” (artículo 15); “el derecho a la libertad y a la seguridad” (artículo 17) y el “derecho a participar en los asuntos públicos” (artículo 23), entre otros.

Dentro de este marco, la regulación y el desarrollo de políticas públicas en esta materia se ha desarrollado de manera progresiva, pudiendo destacarse los siguientes textos y normativas:

- Ley Orgánica 4/1995, de 11 de mayo, que incorporó en el Código Penal, entre otros aspectos, la circunstancia agravante de orientación sexual, así como los delitos de odio y discriminación.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que incorporó al ordenamiento jurídico español las directivas europeas 2000/43/CE y 2000/78/CE, regulando la igualdad de trato y la garantizando el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, que modificó el Código Civil para aprobar el matrimonio igualitario y la adquisición de otros derechos en el ámbito de herencias, prestaciones (viudedad) o en el ámbito familiar.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estableció la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiendo cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que reconoció y protegió los derechos de las personas LGBTI en diversos ámbitos, incluido el laboral. En concreto, en el capítulo III relativo al mercado de trabajo, la norma aborda el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGBTI (art. 20), y establece medidas y actuaciones para la ocupación, prevención y combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (art. 21).
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación donde se insta a las Entidades Locales a fomentar el diálogo con las organizaciones no gubernamentales que tengan un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación y la intolerancia, con el fin de promover el principio de igualdad de trato y el valor de la tolerancia.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

- 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, que establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. También fomenta la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas. Se trata, así, de la legislación más avanzada hasta la fecha en materia de la defensa de la igualdad de oportunidades hacia las personas LGTBI y, especialmente, en la protección del colectivo en los distintos ámbitos de la vida pública.
- Instrucción de 26 de mayo de 2023, de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, sobre la rectificación registral de la mención relativa al sexo regulada en 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.

Una de las novedades más significativas de esta 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 (art. 15.1), es la creación de un Protocolo LGTBI para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales (Anexo I), para aquellas empresas que cuenten con más de cincuenta personas en plantilla, así como el diseño de un conjunto de directrices prácticas para la implementación de políticas inclusivas en el ámbito laboral.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIIQA+ en FISAT Salesianos Social

PRINCIPIOS INSPIRADORES

Los valores de FISAT Salesianos Social, que promueven la solidaridad, el respeto por la dignidad humana y el compromiso con el bienestar de todas las personas, son perfectamente compatibles con la promoción de políticas inclusivas para las personas LGTBIIQA+ en el ámbito laboral.

Estos principios favorecen el desarrollo de una organización que respete la diversidad y la inclusión y favorezca el desarrollo integral de cada persona, sin importar su orientación sexual, su identidad o expresión de género o sus características sexuales. Implementar estos valores en las políticas de la entidad no sólo es ético, sino que refuerza el sentido de pertenencia y cohesión dentro de la misma.

Principio de protección, garantía e igualdad de derechos

La igualdad no es un privilegio, sino un derecho humano fundamental. Garantizar la igualdad para las personas LGTBIIQA+ implica asumir que ejerzan plenamente sus derechos y que, bajo ninguna circunstancia o razón, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales o la diversidad en la familia sean utilizadas como objeto o condición para discriminar o excluir a ninguna persona.

Principio de solidaridad, respeto y no discriminación hacia las personas

La solidaridad y el respeto por la dignidad y la promoción de las personas implican un compromiso genuino para crear espacios laborales libres de prejuicios y discriminaciones, donde las personas sean acogidas y valoradas por sus capacidades, protagonistas de su crecimiento personal y sin perjuicio por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y/o características sexuales.

Principio feminista de diversidad afectiva, sexual y de género

La mirada inclusiva de la diversidad desde el plano afectivo y sexual se enmarca desde el compromiso hacia el reconocimiento más explícito de las personas LGTBIIQA+. Las discriminaciones y violencias hacia este colectivo reproducen un sistema sexo-género LGTBIfóbico, que promueve la desigualdad entre las personas e impulsa la reproducción de roles estereotipados y dañinos para la sociedad.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQIA+ en FISAT Salesianos Social

Principio de interseccionalidad

La mirada interseccional reconoce que las personas están atravesadas por múltiples y distintos sistemas de opresión (sexo/género, edad, origen, etnicidad, clase social, lengua u orientación sexual, entre otros) y recomienda incorporar esta perspectiva en el desarrollo de las medidas de este Plan, con el fin de garantizar una atención integral y de protección, promoción y defensa de los derechos de las personas.

Principio de transparencia y transversalidad

Se trata de enfocar el desarrollo de este conjunto de medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBQIA+ de una manera global, a fin de que las acciones que las conforman sean asumidas y se desarrollen de forma dinámica y permanente por todos los ámbitos y áreas implicadas en la entidad. Además, FISAT Salesianos Social se compromete a ser transparente en sus políticas de diversidad e inclusión, asegurando que las medidas se comuniquen de manera clara a todas las personas trabajadoras y con algún tipo de vinculación con la organización.

Principio de atención a la vulnerabilidad

Se considera fundamental proporcionar una atención específica a las personas y colectivos LGTBQIA+ en situaciones especiales de vulnerabilidad. Este enfoque se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación, y requiere el análisis, el apoyo y la protección específicas para las diferentes formas de discriminación y los desequilibrios de poder que experimentan las personas LGTBQIA+ en dichas situaciones. Todo ello, con el fin de garantizar que las intervenciones lleguen a las personas trabajadoras que más se encuentran en los márgenes.

Principio de compromiso por la comunidad y el bienestar común

FISAT Salesianos Social destaca por crear un clima de familia y comunidad que acoge y acompaña, comprometiéndose a construir un ambiente en el que todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género o sus características sexuales, se sientan valoradas y parte de un proyecto compartido. Este valor se manifiesta gracias a la implantación de políticas que garanticen que las personas LGTBQIA+ tengan las mismas oportunidades de crecimiento, formación y desarrollo profesional que cualquier otra persona empleada.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE SUSCRIBEN EL PLAN

El presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBQA+ ha sido suscrito tanto por FISAT Salesianos Social como por las personas representantes legales de las personas trabajadoras, a través de la constitución de la Comisión Negociadora y en el marco de la negociación colectiva, tal y como se indica 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 LGTBQA+ en las empresas.

En representación de la empresa:

- Ignacio Beltrán López, Dirección General
- Carlos Tarancón Huerta, Secretario Técnico
- Alicia Martí García, Dirección RRHH
- Sonia Humada López, Dirección PES VSJB

y por otra, las personas representantes legales de las personas trabajadoras:

- Tania Muñoz Pomares (RLPT Provincia Alicante)
- Marta Gallardo Gómez (Comité Provincia Castellón)
- Asensio Segado Vidal (RLPT Región de Murcia)
- María Lazarán Gómez (Comité Provincia Valencia)

y como persona asesora:

- Carlos María Alcaraz Jiménez, psicólogo profesional especializado en materia de igualdad de las personas LGTBQA+ en el ámbito laboral.

Las competencias asignadas a la Comisión Negociadora son:

- Negociación de las medidas que integran el Plan de Diversidad e Inclusión LGTBQA+.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+ en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implantadas.
- Remisión del Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+ que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación, en caso necesario.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En aquellos casos de ausencia, vacaciones, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la Comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

Esta comisión ha conocido y analizado, de forma conjunta, la suma de medidas planificadas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+ en el entorno laboral, así como ha aprobado este Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+. Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas, quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQIA+ en FISAT Salesianos Social

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBQIA+ es de aplicación a todas las personas trabajadoras de FISAT Salesianos Social, en todos sus centros de trabajo y con independencia del puesto, nivel jerárquico o modalidad de contratación laboral.

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando las medidas se hayan negociado en este marco, o el determinado por las partes negociadoras. Asimismo, el Plan de Diversidad e Inclusión LGTBQIA+ se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

OBJETIVO GENERAL

GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES EN LAS PERSONAS LGTBQIA+, ERRADICANDO CUALQUIER SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y/O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y/O DIVERSIDAD FAMILIAR.

8.1 ÁREAS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ÁREA: ACCESO AL EMPLEO

- Objetivo 1: Garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBQIA+ en los procesos de selección y contratación de personal.

ÁREA: CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Objetivo 2: Asegurar criterios objetivos para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no discriminen directa o indirectamente a las personas LGTBQIA+.

ÁREA: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

- Objetivo 3: Garantizar la formación a toda la plantilla de personas trabajadoras, incluyendo a los mandos intermedios, puestos de responsabilidad y puestos directivos, en módulos

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQA+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y en la no discriminación.

- Objetivo 4: Impulsar acciones que generen mayor sensibilización hacia los derechos de las personas LGTBIQA+ y una igualdad real y efectiva en la empresa.
- Objetivo 5: Promover el uso de un lenguaje inclusivo y diverso, que elimine expresiones sexistas, discriminatorias o que invisibilicen a las personas LGTBIQA+, y contribuya a la creación de una comunicación interna y externa que refleje los valores de igualdad y respeto hacia la diversidad afectivo-sexual y de género.

ÁREA: ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

- Objetivo 6: Promover la visibilidad del entorno laboral como espacios seguros e inclusivos con la comunidad LGTBIQA+.

ÁREA: PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- Objetivo 7: Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o familias diversas.

ÁREA: PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQA+

- Objetivo 8: Impulsar procedimientos específicos en el entorno laboral ante situaciones de acoso y/o violencia por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQA+

El plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+ responde a la situación de partida de FISAT Salesianos Social en esta materia y, en virtud del 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 LGTBIQA+ en las empresas, se ha determinado el alcance y contenido de dichas

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

medidas mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras y/o organizaciones sindicales representativas en el sector.

De esta forma, las medidas y recursos planificados contribuyen a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBQA+, y se enmarcan en una serie de objetivos diferenciados según su principal área de actuación, junto a la descripción de sus indicadores de seguimiento y evaluación, así como el área responsable de su implantación y la propuesta de calendario para el mismo.

ÁREAS Y OBJETIVOS	Nº MEDIDAS
Acceso al empleo	
Objetivo 1	2
Clasificación y promoción profesional	
Objetivo 2	1
Formación, sensibilización y lenguaje	
Objetivo 3	3
Objetivo 4	1
Objetivo 5	1
Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	
Objetivo 6	3
Permisos y beneficios sociales	
Objetivo 7	1
Procedimientos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBQA+	
Objetivo 8	2
TOTAL	14 medidas

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

ÁREA: Acceso al empleo
Objetivo 1: Garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en los procesos de selección y contratación de personal

MEDIDA	INDICADORES	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Formación en materia de igualdad de trato y no discriminación hacia personas LGTBQA+ para todas las personas que participan en procesos de selección y equipos de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personas formadas que participan en procesos selectivos y/o forman parte del área de RRHH. 	EDL Online	Secretaría técnica y RRHH Técnico comunicación	Anualmente en octubre
1.2 Uso de lenguaje inclusivo en la difusión de ofertas de trabajo, con especial atención al lenguaje no binario en la descripción del puesto	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de muestreo aleatorio del 40% de las ofertas de trabajo publicadas y difundidas. 	Equipos de comunicación	Área Recursos Humanos Comisión LGTBQA+	Comprobación anual inicio de año con el informe de seguimiento Junio 2026

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

ÁREA: Clasificación y promoción profesional
Objetivo 2: Asegurar criterios objetivos para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no discriminen directa o indirectamente a las personas LGTBQA+

MEDIDA	INDICADORES	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO
2.1 Conocimiento y difusión interna de las vacantes laborales, erradicando sesgos y estereotipos de género hacia las personas LGTBQA+ en dichos procesos	<ul style="list-style-type: none"> Proporción de vacantes difundidas de manera interna con respecto a las vacantes laborales existentes. Número de personas trabajadoras que promocionan internamente, desagregando datos por género. 	Personal contratado Representación Laboral de la Personas Trabajadoras (RLPT)	Dirección Recursos Humanos Dirección Secretaría Técnica	Comprobación anual inicio de año con el informe de seguimiento

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

ÁREA: Formación, sensibilización y lenguaje
Objetivo 3:Garantizar la formación a toda la plantilla en los derechos de las personas LGTBIQA+ en el ámbito laboral, con especial énfasis en la igualdad de trato y la no discriminación.

MEDIDA	INDICADORES	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO
3.1 Realización de una acción formativa obligatoria inicial sobre diversidad e inclusión LGTBIQA+ para toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Incluir una sesión formativa obligatoria inicial online para las nuevas incorporaciones sobre diversidad e inclusión LGTBIQA+ para toda la plantilla % de personal contratado formado en diversidad resultado esperado: 90% 	Personal de nueva incorporación	Área Recursos Humanos	Por confirmar
3.2 Formación sobre el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas cuyos contenidos incluyen conocimientos acerca del protocolo. Porcentaje de personas trabajadoras formadas. 	Personal de nueva incorporación EDL Puntos violeta"	Área Recursos Humanos	Personal de nueva incorporación en el 1T a partir de 2027 EDL Octubre 2027 presencial EDL Online PV Primer trimestre 2026 A mitad del plan. Enero 2028

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

3.3 Facilitar a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y directivos, el acceso a un módulo formativo básico sobre derechos de las personas LGTBIQA+ en el entorno laboral, con especial atención a la igualdad de trato y la no discriminación, complementado con recursos informativos sobre la atención inclusiva a personas LGTBIQA+ en situación de vulnerabilidad

- Incluir una sesión formativa obligatoria inicial online para las nuevas incorporaciones sobre diversidad e inclusión LGTBIQA+ para toda la plantilla
- % de personal contratado formado en diversidad
- resultado esperado: 90%

Personal de nueva
incorporación

Área
Humanos

Recursos

Comprobación
anual inico de año
con el informe de
seguimiento

ÁREA: Formación, sensibilización y lenguaje

Objetivo 4: Impulsar acciones que generen mayor sensibilización hacia los derechos de las personas LGTBIQA+ y una igualdad real y efectiva en la empresa

MEDIDA	INDICADORES	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO
4.1 Difusión de medidas LGTBIQA+ y protocolo contra el acoso	Nº de acciones de divulgación realizadas			
La entidad difundirá a toda la plantilla las medidas LGTBIQA+ planificadas y el protocolo frente al acoso por orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales. La información se comunicará mediante los canales	Resultado esperado: 1 al año			
	Porcentaje de personas trabajadoras que conocen la existencia de las medidas LGTBIQA+ (encuestas de satisfacción)	Personal contratado	Recursos Humanos Secretaría Técnica Comunicación	Primer trimestre 2026 tras aprobación Anualmente en 2T
	Resultado esperado: 70%			

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

internos habituales (correo, intranet, etc.).

Disponibilidad del Plan en web Fundación

Se comprobará la difusión mediante encuestas internas que midan el grado de conocimiento de ambas herramientas.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

ÁREA: Formación, sensibilización y lenguaje
Objetivo 5: Promover el uso de un lenguaje inclusivo y diverso, que elimine expresiones sexistas y/o discriminatorias

MEDIDA	INDICADORES	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO
5.1 Busca sensibilizar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de utilizar un lenguaje respetuoso hacia la inclusión y diversidad LGTBQA+.	<ul style="list-style-type: none"> % de personas formadas en lenguaje inclusivo del equipo de comunicación Resultado esperado lenguaje inclusivo: 75%"	Equipos de comunicación	Recursos Humanos Secretaría Técnica Técnico comunicación	Anualmente en octubre

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

ÁREA: Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
Objetivo 6: Promover la visibilidad del entorno laboral como espacios seguros e inclusivos con la comunidad LGTBIQA+

MEDIDA	INDICADORES	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO
6.1 Actualización de material de cartelería que visibilice espacios seguros libres de LGTBfobia	<ul style="list-style-type: none"> Número de cartelería creada visible. Fuentes de verificación mediante fotografías o videos. 	Personal contratado	Recursos Humanos Técnico de PRL Técnico de SDPI Técnico Comunión	Inicio de curso 3T
6.2 Designación de una comisión responsable del Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+, que desarrolle y supervise la implantación del mismo	<ul style="list-style-type: none"> Nombramiento de la Comisión 	Comisión LGTBIQA+	Recursos Humanos Dirección General Secretaría Técnica Una Dirección PES RLPT PRL por provincia	Primer trimestre 2026
6.3 Diseño de preguntas de satisfacción y/o encuestas de clima laboral sobre cómo se percibe el respeto a la diversidad y a la inclusión LGTBIQA+ en el entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de satisfacción percepción respeto a la diversidad y a la inclusión LGTBIQA+ <ul style="list-style-type: none"> Resultado esperado 75% 	Personal contratado	Dirección Recursos Humanos Secretaría Técnica y Técnica calidad	Anualmente 2T

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

ÁREA: Permisos y beneficios sociales
Objetivo 7: Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o familias diversas

MEDIDA	INDICADORES	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.1 La entidad reconocerá un permiso retribuido de hasta 5 días laborables al año que garanticen los derechos para las personas LGTBQA+, especialmente aquellos que influyen a las personas trans, que necesiten realizar trámites específicos de carácter administrativo, médico, jurídico o psicológico. vinculadas directamente a la identidad sexual o de género.	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación en la comisión de seguimiento Creación de infografía 	Personas LGTBQA+, especialmente personas trans	Área Recursos Humanos Técnico comunicación	2T 2026 2T 2028

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBQA+ en FISAT Salesianos Social

ÁREA: Procedimientos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBQA+
Objetivo 8: Impulsar procedimientos específicos en el entorno laboral ante situaciones de acoso y/o violencia por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales

MEDIDA	INDICADORES	PERSONAS DESTINATARIAS	ÁREA RESPONSABLE	CALENDARIO
8.1 Implantación del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBQA+	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del protocolo según los medios de la entidad. 	Personal contratado	Área Recursos Humanos Técnico comunicación	1T 2026
8.2 Creación de un canal de denuncias que respete y proteja la intimidad y dignidad de la persona afectada	<ul style="list-style-type: none"> % de personas formadas <p>Resultado esperado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formar el 70% en presencial - formación inicial online 90% <p>Evaluación de conocimiento del canal</p>	EDL presencial Personal contratado online	Área Recursos Humanos Secretaría Técnica	Octubre 2027 presencial EDL Online

9.1 Aspectos específicos a tener en cuenta para la igualdad y no discriminación de las personas trans

Las personas trans, como colectivo especialmente vulnerable, presentan un recorrido histórico de discriminación no sólo desde la esfera social, sino también desde el entorno laboral. Es obvio que la cisheteronormatividad se encuentra fuertemente asentada en la sociedad actual desde un prisma ideológico, provocando que aquellas personas que no se corresponden con los cánones socialmente establecidos pasen inmediatamente a desafiar las normas y, por ende, a hipervisibilizarse en el espacio público.

Así, la expresión de género de las identidades disidentes, como las de las personas trans, se expresa habitualmente a través del modo de vestir, los gestos, el timbre de voz, las costumbres, las compañías o los lugares frecuentados, entre otros, y esta exposición pública, en ocasiones, provoca discriminación, rechazo social y violencia hacia las personas trans. La transfobia se reproduce en el espacio privado y en el público, y abarca desde la violencia verbal hasta la física, incluyendo agresiones sexuales, acoso, vejaciones y diversas tipologías de delitos de odio. Habitualmente, las personas trans soportan situaciones de discriminación y violencia multidimensionales, que derivan en exclusión social, abandono escolar, desprotección jurídica, barreras en el acceso al trabajo, etc., provocando que sus condiciones de vida se vuelvan sumamente precarias. Esta realidad se pone de manifiesto en la principal encuesta sobre discriminación hacia las personas LGTBIIQA+ en Europa, destacando que “1 de cada 5 personas trans e intersexuales fueron agredidas física o sexualmente en los cinco años antes de la encuesta, el doble que el resto de los colectivos LGTBIIQA+” (FRA, 2020).

Desde una perspectiva laboral, las personas trans continúan siendo objeto de prejuicios, estereotipos y de una percepción social negativa, lo que incide directamente en su vulnerabilidad y autoestima, así como en la discriminación e invisibilidad que sufren en sus puestos de trabajo.

Con el objetivo de garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación, especialmente en el caso de las personas trans, se proponen una serie de compromisos explícitos por parte de FISAT Salesianos Social para garantizar todas aquellas medidas posibles de conciliación y de disfrute de derechos:

- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal y en espera de que se modifique el DNI).
- La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trans (se haya modificado o no el DNI).
- Derivado de su proceso de transición, las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener períodos de Incapacidad Temporal, que deberían ser excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.
- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará a la persona responsable del departamento correspondiente a la prevención de riesgos laborales, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

laborales y psicosociales y comprometiéndose la empresa a facilitar el cambio de horario y adaptación.

- La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla, incluyéndose en sus planes de formación.
- En caso necesario, se podrá instaurar un protocolo de actuación para las personas trans en el ámbito laboral cuando comienzan el proceso de transición.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBIQA+

La perspectiva de mejora continua es la garantía para que el Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+ pueda implantarse correctamente en la entidad, así como abordarse un régimen de seguimiento del mismo y uno de evaluaciones intermedias, que permitan conocer el grado de cumplimiento de las medidas negociadas y acordadas, además de las dificultades e inconvenientes durante su ejecución, para valorar el impacto obtenido sobre la plantilla y la propia Fundación.

10.1 Seguimiento del Plan

La sistemática de seguimiento del Plan se plantea desde un abordaje integral que permita conocer el grado de consecución de cada objetivo planteado, así como el desarrollo, total o parcial, de las medidas que los integran.

Una vez definidos los principales indicadores y fuentes de verificación de cada medida planteada y determinados los objetivos esperados desde cada área de intervención, los principales objetivos de la fase de seguimiento son:

- Analizar la implantación del Plan de manera exhaustiva, identificando los recursos empleados, la metodología elegida, así como su desarrollo en los tiempos esperados.
- Evidenciar los resultados obtenidos y el nivel de éxito alcanzado, identificando las posibles áreas de mejora que requieran ajustes para aumentar el impacto.

Tras la negociación del Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+, y en un plazo no superior a dos meses, las partes firmantes designarán de forma paritaria a las personas miembro de la Comisión de Seguimiento, la cual tiene las siguientes tareas:

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

- Creación de un procedimiento sistemático para el seguimiento de las medidas y recursos planificados, y de su posterior evaluación, con el fin de asegurar el impacto de dichas medidas sobre cada área de intervención.
- Asesoramiento en la forma de implantación de las medidas, así como su posterior valoración de las mismas.
- Propuesta de medidas correctoras en aquellos casos en los que se estime la no consecución del éxito esperado.
- Modificación del Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+ con las nuevas medidas planificadas.

A continuación, se plantea el siguiente modelo de procedimiento para esta fase de seguimiento:

- Una vez definida la vigencia del Plan, se plantea una periodicidad concreta para el seguimiento de las medidas, valorando el ajuste con respecto al cronograma previsto.
- La persona responsable del Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+ (medida 6.4), elabora un informe de seguimiento con un resumen ejecutivo de las medidas desarrolladas, los resultados de los indicadores planteados y los logros alcanzados en el período de análisis.
- La persona responsable del Plan remite dicho informe a la Comisión de seguimiento para su análisis, y se realizará conjuntamente la identificación de desafíos y áreas de mejora, y las recomendaciones oportunas para el ajuste de nuevas medidas y acciones futuras, las cuales se incluirán en dicho informe de seguimiento.
- La persona responsable del Plan realizará cuanto considere oportuno para generar una dinámica de trabajo eficiente por parte de la Comisión de Seguimiento, ajustando los planes de acción necesarios, redefiniendo estrategias de actuación y actividades específicas en base al feedback obtenido. Igualmente, asegurará el cumplimiento de las funciones de dicha Comisión, en base a sus competencias de coordinación de las medidas planificadas, convocará las reuniones periódicas, redactará las actas de las mismas, y comunicará a la Dirección General de la entidad sobre la efectividad del Plan.
- Las decisiones acordadas por la Comisión de Seguimiento se someterán a consenso del mismo. En caso de no darse consenso para alguna de las actuaciones, se realizará un procedimiento de votación, siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

de las partes representadas. Igualmente, en el acta correspondiente podrá reflejarse una nota que refleje la posición de la parte discrepando, en casos de desacuerdo.

- Las personas que componen la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas en cualquier momento por otra persona del mismo perfil de la parte representada que corresponda.

10.2 Evaluación del Plan

Verificar el éxito y el impacto del Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+ finaliza con la fase de evaluación y con la comprobación del grado de cumplimiento de los objetivos planificados en cada área de intervención. Los indicadores de medición propuestos serán los elementos de análisis que nos permitan evidenciar dichos logros.

De la misma manera, los informes que se generen desde la Comisión de Seguimiento aportarán la información pertinente para una evaluación más integral del Plan al finalizar el período de vigencia del mismo.

Asimismo, los cuestionarios de satisfacción que utiliza la plantilla de personas trabajadoras de la entidad incluirán ítems específicos sobre el grado de conocimiento del Plan y la valoración de sus medidas, con el objeto de valorar la opinión de los equipos de personas para reformular las medidas planificadas o añadir otras nuevas en el próximo Plan.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBIQA+

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplen en el propio Plan, éste debe ser revisado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como efecto de los resultados obtenidos en las fases de seguimiento y evaluación correspondientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto una falta de adecuación de los requisitos legales y reglamentarios o no resulte suficiente tras una Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas que hayan servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) En caso de que las circunstancias debidamente justificadas lo requieran, se procederá a actualizar las medidas previamente establecidas en la extensión que sea precisa.

Las medidas podrán revisarse, desde la Comisión Negociadora, en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o inaplicar alguna de éstas en función de los efectos que se hayan apreciado hasta el momento.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión Negociadora en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Diversidad e Inclusión LGTBIQA+, la Comisión podrá:

- Desarrollar un informe que incluya:
- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan.
- Acudir al procedimiento de conciliación regulado pertinente, para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras.

Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social

Por la Representación de la Entidad

Ignacio Beltrán López (FISAT)

Alicia Martí García (FISAT)

Carlos Tarancón Huerta (FISAT)

Sonia Humada López (FISAT)

Por Representación de las personas trabajadoras

Asensio Segado Vidall (RLPT Región de Murcia)

Marta Gallardo Gómez (Comité Provincia Castellón)

Tania Muñoz Pomares (RLT Provincia Alicante)

María Lazarán Gómez (Comité Provincia Valencia)