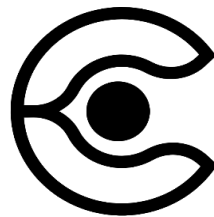


PLAN LGTBI

**PUNTO
OMEGA**
ASOCIACIÓN

*“La diversidad no
es un problema
que resolver, sino
una riqueza que
celebrar”*





AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO

TÍTULO: Plan de Diversidad LGTBI

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

MAQUETA: Jesús Sanchez Raposo.

AGENTES DE IGUALDAD: Ana López Ramos

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de Asociación Punto Omega

FECHA DE ELABORACIÓN: 24/09/2025

CONTENIDO

1. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBI EN EL MERCADO LABORAL.....	5
2. NORMATIVA ESPECÍFICA.....	12
2.1. PROTOCOLO LGTBI: CONTENIDOS MÍNIMOS.....	14
3. DESARROLLO DE ACTUACIONES.....	16
4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	18
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	20
6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN	21
6.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	21
6.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	22
6.1. Misión.....	22
6.2. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA COMPAÑÍA	23
7. OBJETIVO GENERAL.....	25
7.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBI	26
7.1. ACCESO AL EMPLEO	26
7.2. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	28
7.3. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.....	31
7.4. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.....	32
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES	33
9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	32

10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBI.....	33
11.	GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBI.....	35

1. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBI EN EL MERCADO LABORAL

En el actual contexto de cambio, donde la sociedad valora cada vez más la igualdad resulta esencial que las empresas asuman un compromiso firme con la diversidad. La inclusión real y efectiva de la comunidad LGTBI y trans en un entorno laboral libre de prejuicios y discriminaciones debe estar en el centro de las políticas de la 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 LGTBI no solo 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 de un compromiso por adoptar medidas sólidas con el fin de detectar, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación dentro de la plantilla, situando el foco en la comunidad LGTBI como colectivo invisibilizado y objeto de desigualdad. El cumplimiento de este enfoque tiene un resultado: el bienestar común de la organización.

Según los datos que arroja la FELGTBI¹, **solo un 23,6% de las personas LGTBI+ son visibles con sus compañeros/as de trabajo**, un **11,1%** con sus superiores y un **6,6%** con clientela o empresas proveedoras.

¹ FELGTBI, *Estado socioeconómico LGTBI+. Estado LGTBI 2023*. 2023. Federación Estatal LGTBI+ y 40DB. Disponible en: <https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico-Federacion-Estatal-LGTBI.pdf>

Las cifras son llamativas, sobre todo 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 superior con respecto a la población en general. Los datos se invierten cuando nos centramos en el grupo de pensionistas, siendo en este caso 20 puntos menor respecto a la población 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 (2023, FELGTLBI+).

La lectura de estos datos constata una tasa de actividad en el colectivo LGTBI superior a la de la población general. Si sumamos que el nivel de estudios es superior, observamos que el colectivo es en sí un crisol de talentos, que aún más podemos vislumbrar en las nuevas generaciones.

Según el estudio de *Gestión de la Diversidad LGTBI+*, 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, ofrecemos a continuación un resumen de los 10 puntos críticos a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en el entorno laboral, según recoge el estudio de UGT.

10 problemas más comunes a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en materia laboral²

1. **Discriminación en el empleo:** El 70% de las personas LGTBI y el 75% de las personas trans consideran que ser LGTBI 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 se eleva en las personas trans (el 86% han sido agredidas más de dos veces), lo que constituye conductas de acoso. Además, en el 75% de los casos había testimonios, pero solo en un 40% de las situaciones alguien ha reaccionado en defensa de la persona agredida. La cifra de testimonios llega al 80% para las personas trans y no binarias, pero nadie ha intervenido 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 autoexclusión, 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 su empresa durante su proceso de transición de género.
7. **Desconocimiento y falta de comprensión:** Cerca del 80% de las personas trans sienten que ni sus compañeros, compañeras ni superiores comprenden sus realidades.

² Abad, T. y G. Gutiérrez, M., *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. Segunda edición.* 2023. UGT. Área Confederal LGTBI.

- 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.
- 10. Impacto en la carrera profesional:** El 44% de las personas trans considera que su transición de género ha afectado negativamente su carrera profesional.

Estos 10 puntos son tan solo un resumen de un problema real y de gran impacto negativo que todavía hoy está presente dentro de las organizaciones de una manera latente o invisible. Y, por tanto, ponen de manifiesto la necesidad de un cambio imperativo en el enfoque organizacional y una puesta a punto de medidas para evitar y corregir la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral, que incide desde el proceso de selección hasta el impacto positivo en el despegue de la carrera profesional.

Lo llamativo (e incongruente) de los datos aportados, es observar que el 93% de las empresas ya tienen iniciativas relacionadas con la celebración del Orgullo LGTBI, pero no tienen un enfoque determinante hacia la inclusión real, con una estrategia de 'tolerancia cero' hacia la discriminación, políticas activas, programas de sensibilización, alianzas y una firme visualización del compromiso con la diversidad.

Visibilidad y LGTBIfobia en el trabajo

Aproximadamente, la mitad de las personas LGTBI prefiere ocultar su identidad en sus lugares de trabajo debido a un entorno percibido como inseguro. Este sentimiento se ve reflejado en estadísticas alarmantes: el 75% de las personas del colectivo ha sufrido agresiones verbales en el trabajo, con una falta de apoyo del entorno laboral en el 75% de los casos. Estas agresiones no son eventos únicos, sino repetidos, lo que evidencia un problema sistémico en los lugares de trabajo. Esta LGTBIfobia tiene un impacto directo en la búsqueda de empleo. La mayoría de las personas trans eligen ocultar su identidad de género por temor a la discriminación. Otros datos preocupantes son los que mostramos a continuación:

Estadísticas para la reflexión

La LGTBIfobia en la sociedad y en el entorno laboral está muy presente, tal y como revela el estudio de UGT sobre la situación del colectivo llevado a cabo en 2023:

- 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.
- En situaciones de acoso, el 75% de las veces había testimonios, 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 los testimonios.
- Tan solo 3 de cada 10 personas LGTBI denuncian las agresiones a sus superiores.
- Solo el 6,32% de las personas LGTBI agredidas verbalmente presentaron denuncia, disminuyendo al 5% para personas trans y no binarias.

Aportando foco para alcanzar un entorno más diverso e inclusivo

Sin embargo, hay una luz de esperanza. El 60% de las empresas que aún no abordan programas de diversidad LGTBI planean hacerlo en los próximos 3 años, no solo por razones legales y estratégicas, sino también por una mayor concienciación y coherencia corporativa³. Aquí es

³ BBVA, REDI y Pacto Mundial de la ONU España. *Gestión de la Diversidad LGBT+. Análisis de las acciones corporativas y su impacto en la inclusión de las personas LGBT+ en el contexto laboral*. Noviembre de 2023.

esencial que las empresas se alineen con la legislación antidiscriminación vigente y adopten medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, es claro al respecto: las empresas deben contar con un protocolo de actuación para prevenir y abordar el acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Pero más allá de cumplir con la ley, el compromiso de toda empresa se debe situar en el capital humano como un pilar básico de desarrollo y crecimiento. Y, para ello, es necesario crear un entorno laboral inclusivo y diverso, donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas independientemente de su orientación sexual, identidad sexual, por expresión de género o características sexuales.

Pasos para un compromiso efectivo

Una vez sabemos el qué, pasamos al cómo. El proceso para lograr una empresa diversa, equitativa e inclusiva nos dirige a un firme compromiso que abarque los siguientes puntos:

- Promover la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas LGTBI.
- Establecer unas herramientas y mecanismos de selección de personal libres de sesgos discriminatorios hacia la comunidad LGTBI.
- Diseñar campañas de sensibilización, comunicación y difusión que pongan en valor la diversidad y que promuevan la no discriminación de las personas del colectivo.
- Elaborar un protocolo de actuación, revisarlo periódicamente y mantenerlo vigente asegurando su adecuación a la normativa y las necesidades del entorno laboral.

- Fomentar la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras en el desarrollo y aplicación de las políticas LGTBI mediante la creación de una Comisión de Diversidad dentro de la empresa.
- Garantizar la confidencialidad y dignidad de quienes puedan ser víctimas de acoso o discriminación.
- Adoptar medidas cautelares para proteger a las víctimas durante la tramitación de cualquier procedimiento.
- Extender estos principios a todas las personas vinculadas a la empresa, incluyendo a la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras, y la clientela.

Reconocer la diversidad LTBIQA+ como un activo valioso es un hecho que fortalece la empresa y contribuye a su éxito. Por ello, es necesario un compromiso para seguir avanzando en la promoción de un entorno laboral inclusivo, donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial, sin importar su orientación sexual o identidad/expresión de género o características sexuales.

2. NORMATIVA ESPECÍFICA

En el apartado normativo cabe señalar una evolución positiva de la legislación con un abordaje más completo para la prevención de situaciones discriminatorias y promover la sensibilización en igualdad, así como penalizar conductas violentas en materia LGTBI, destacando especialmente la entrada en vigor en marzo de 2024 de la denominada *Ley Trans* por lo que afecta en materia laboral.

A continuación, mostramos un resumen del recorrido legal específico sobre el colectivo LGTBI:

La Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978⁴, como norma base que sustenta ampara los derechos fundamentales, pone el foco en dos artículos que sirven de marco en el ámbito de los derechos de la comunidad LGTBI y trans: 1) el artículo 14 dispone: “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”. 2) el artículo 9.2 indica: “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”.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁵: Esta ley modifica el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Capítulo III, relativo a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, garantizando el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶. A través de la disposición adicional décimo primera, relativa a las modificaciones del texto

⁴ Disponible en: <[<https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)>](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))>

⁵ Disponible en: <[<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936)>

⁶ Disponible en: <[<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>](https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con)>

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la disposición decimocuarta, relativa a las modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la ley establece 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, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia⁷. Esta ley reconoce y protege los derechos de las personas LGTBI 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 LGTBI (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 no discriminación⁸, en referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La ley cita como motivos de especial atención social el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohíbe la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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 LGTBI⁹, para la defensa de la igualdad y diversidad en el empleo, siendo esta de hecho la más avanzada y dirigida específicamente a la protección y ampliación de posibilidades del colectivo LGTBI en distintos ámbitos de la vida pública.

⁷ Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>>

⁸ Disponible en: <<https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>>

⁹ Disponible en: <<https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>>

Si bien en las últimas décadas la legislación ha dotado de una serie de normas con el fin de favorecer unas condiciones igualitarias y no discriminatorias, también para al colectivo LGTBI, no se puede obviar que era imperativo realizar un avance desde la igualdad formal hacia la igualdad real y efectiva.

2.1. PROTOCOLO LGTBI: CONTENIDOS MÍNIMOS

La novedad de la normativa ha generado dudas en cuanto a los contenidos que debe abarcar el 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. Sin embargo, si atendemos lo establecido en el **artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, tenemos unos parámetros definidos de lo que este documento debe comprender:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”.

En este sentido, tal y como determina la ley, los contenidos mínimos que debe incluir el protocolo LGTBI son:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Ámbito de aplicación extendido a toda la plantilla de la empresa, a entidades colaboradoras, proveedoras, clientela, etc.

- Mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas que se han visto agredidas en el entorno laboral por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora o causante de agresión de la víctima durante la tramitación del procedimiento.
- El protocolo entrará en vigor a la fecha de la firma y estará vigente hasta que las partes lo consideren o por modificación legal. Igualmente, para que el protocolo sea efectivo, exige el compromiso desde la empresa para su difusión entre los trabajadores y trabajadoras. Así mismo, se entregará una copia a las nuevas personas que se incorporen en plantilla.

3. DESARROLLO DE ACTUACIONES

A la hora de emprender un plan de medidas para favorecer las condiciones en el ámbito de trabajo para la comunidad LGTBI hay que tener presente una serie de factores.

En ningún caso el Plan LGTBI pretende identificar a las personas de este colectivo, con lo que no se recopilarán datos personales, dado que la identidad de género, expresión de género, orientación sexual y características sexuales constituye una información privada y confidencial. Por consiguiente, el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria incluirá únicamente una entrevista estructurada a través de la cual analizar las políticas y propuestas de la compañía sobre la igualdad de trato y derechos de las personas del colectivo LGTBI.

Así mismo, en cuanto a las medidas planificadas en el plan LGTBI, éstas serán objeto de depósito, en los términos del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y sin perjuicio de los mecanismos articulados por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias. Se introduce, además, una nueva disposición adicional sexta en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. Depósito de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Cuando se solicite el depósito de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo».

«Disposición final segunda. Título competencial. Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.3 de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas».

En la Disposición final tercera, se menciona la habilitación normativa con el siguiente texto: “Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto”.

Realizar un estudio completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan LGTBI. Con este objetivo se han seguido los siguientes pasos:

- **Planificación.** Asignación del personal responsable de proporcionar la documentación y dinamizar la recogida de información, selección de herramientas a utilizar para la recopilación de datos e información a la plantilla del comienzo de la Fase de estudio, ya que, si así ha acordado la Comisión Negociadora, puede participar de forma activa. Esta comisión ha acordado previamente la información necesaria para diagnosticar cada una de las materias.
- **Recopilación de información.** Recopilación de información y documentación disponible.
- **Análisis de información.** Señalización de los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Identificación de los aspectos en los que se producen desigualdades y la discriminación a la comunidad LGTBI, las causas que las generan y propuesta de medidas de mejora para solventarlas.
- **Comunicación.** Información a la plantilla sobre los resultados del estudio.

4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan LGTBI ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** de la ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA constituida por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- David Barriopedro Ayuso, representante legal y presidente de la Asociación Punto Omega.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Laura Hernando Cuenca, presidenta del Comité de Empresa.

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación de las medidas que integrarán el Plan LGTBI.
- 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 LGTBI 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 LGTBI que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El 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 con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, 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.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan LGTBI va dirigido a todas las personas trabajadoras de ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en la Comunidad de Madrid siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- C/ E 20, A, 28938, Móstoles, MADRID

El actual Plan LGTBI tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 06/10/2025 de 06/10/2029.

El Plan LGTBI 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.

6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

6.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La **Asociación Punto Omega** es una entidad sin ánimo de lucro que nació el 31 de mayo de 1984 en la Comunidad de Madrid. Desde sus inicios, su razón de ser ha sido acompañar a personas en situaciones de vulnerabilidad, trabajar por su inclusión, apoyar procesos de recuperación y construir puentes hacia la autonomía social.

Punto Omega surge en un contexto social donde muchas personas quedan fuera del sistema o atraviesan circunstancias difíciles: adicciones, exclusión social, precariedad laboral, fragilidad económica, problemas de salud mental o soporte familiar limitado. En respuesta a ello, la asociación puso en marcha programas de atención directa, prevención y acompañamiento, buscando no solo actuar ante situaciones urgentes, sino articular itinerarios que permitan a las personas recuperar su dignidad y proyectar su futuro.

A lo largo de las décadas, Punto Omega fue creciendo en diversidad de servicios. Hoy no se limita a un ámbito, sino que integra:

- prevención y tratamiento de adicciones (incluyendo tecnologías de relación, información y comunicación);
- intervención en exclusión social, urgencia y emergencia;
- formación profesional para el empleo y apoyo en itinerarios de inserción social y laboral para colectivos con barreras;
- atención psicoeducativa dirigida especialmente a jóvenes y sus familias;
- programas de voluntariado, acciones comunitarias y sensibilización.

6.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión:

Detectar las necesidades emergentes en los ámbitos de **intervención social, intervención sanitaria e intervención educativa**. Prestar servicios de prevención y atención sociales, sanitarios y educativos a personas vulnerables o en riesgo. Impartir formación que contribuya a la inserción social y laboral. En definitiva: reducir y prevenir la vulnerabilidad de la población en situación o riesgo de exclusión.

También figura en su página principal que la asociación se dedica a combatir y prevenir la exclusión social, a prestar servicios sociales, sanitarios y sociosanitarios, y a impartir formación relacionada con el proceso de inserción social y laboral a colectivos vulnerables.

Visión:

Ser una entidad eficiente, sostenible, estable e innovadora, al servicio de las personas —especialmente aquellas en situación o riesgo de vulnerabilidad—, movilizand o a la sociedad y promoviendo alianzas.

Valores:

Los valores que la asociación declara como norte de su actuar son:

- Compromiso con los **Derechos Humanos**
- Solidaridad
- Igualdad de derechos y oportunidades, con especial atención al principio de igualdad entre mujeres y hombres
- Inclusión
- Participación social

- Innovación
- Autonomía (tanto en la gestión como en la toma de decisiones)
- Gestión responsable con el medio ambiente
- Transparencia en la gestión
- Excelencia en la gestión

6.2. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA COMPAÑÍA

Entre el contenido mínimo de las medidas planificadas, la ley establece la elaboración de un informe de situación a partir de la documentación aportada por la empresa. Esta evaluación previa se ha desarrollado a través de una entrevista semiestructurada cuyas conclusiones son las siguientes:

La entrevista refleja que, en la organización, el clima laboral se percibe como abierto y respetuoso con la diversidad, también hacia las personas LGTBI. Aunque no se aportan evidencias concretas, se transmite la sensación de que el entorno de trabajo es seguro y que no se han observado actitudes de discriminación ni comentarios ofensivos hacia el colectivo.

A pesar de este ambiente positivo, la entidad reconoce que **no existen políticas, códigos éticos ni protocolos actualizados que aborden de forma específica la diversidad LGTBI**. Tampoco hay campañas de sensibilización, formación al personal o medidas sancionadoras diseñadas para prevenir o actuar ante posibles situaciones de discriminación por orientación sexual o identidad de género. El único instrumento disponible es el protocolo de acoso de 2015, que no recoge de manera explícita la diversidad LGTBI.

En cuanto a la visibilidad, se indica que en el sector social —y en la asociación en particular— es relativamente habitual que las personas compartan abiertamente su orientación o identidad, sin necesidad de ocultarlo. No obstante, esta normalización se produce más por la cultura del sector que por políticas internas concretas.

Respecto a la gestión de personas, se reconoce que **no hay medidas preventivas en los procesos de selección, promoción o formación** para garantizar la no discriminación hacia personas LGTBI o trans. Tampoco el equipo de recursos humanos ha recibido formación específica en esta materia.

Finalmente, en el ámbito de la comunicación y las alianzas externas, la asociación admite que **no ha realizado campañas ni colaboraciones con entidades LGTBI**, lo que limita su capacidad de visibilización y compromiso público con la diversidad.

7. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA Y PARA LA GARANTÍA DE LOS
DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA**

7.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Difundir las políticas específicas de Tolerancia 0 respecto a la discriminación y/o el acoso por motivos discriminatorios a razón de la identidad/expresión de género, orientación sexual o características sexuales.
2. Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.
3. Sensibilizar a la plantilla en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI, especialmente de las personas trans.
4. Promocionar estrategias o actuaciones que impulsen la visibilidad de las personas del colectivo LGTBI.

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBI

7.1. ACCESO AL EMPLEO

ACCIÓN N. 01 Difundir el compromiso formal de la entidad con la diversidad LGTBI.	DESCRIPCIÓN: Publicar o difundir el compromiso formal de la empresa/Dirección con la diversidad y la inclusión del colectivo LGTBI en un lugar visible y/o en la página web.		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable en la publicación.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Justificante de la publicación/difusión del compromiso de Dirección.		

ACCIÓN N. 02		DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	
Buenas prácticas de selección		Elaborar un decálogo de buenas prácticas con perspectiva inclusiva que optimice el trabajo en materia de igualdad desarrollado por las áreas encargadas de los procesos de selección y contratación de empresa.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del decálogo.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Elaboración y difusión interna del decálogo entre las personas responsables de desarrollar esta actuación.		

7.2. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

ACCIÓN N. 03		DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	
Sensibilizar a la plantilla en Diversidad de Género y Orientación Sexual.		Esta acción está dirigida a sensibilizar y formar acerca del respeto a la diversidad afectivo-sexual, con el objetivo de evitar y/o erradicar actitudes o conductas de LGTBIfobia.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.		
COSTE	Coste: Curso de 3 horas (24,75€/persona)	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso.		

ACCIÓN N. 05	DESCRIPCIÓN:		
Campañas en efemérides.	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: 28 - Día Internacional del Orgullo LGTBI; 23 septiembre - Día Internacional de la Bisexualidad...		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Justificantes de la difusión de la infografía a la plantilla.		

7.3. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

ACCIÓN N. 06		DESCRIPCIÓN:	
Difundir el protocolo de prevención frente al acoso a la comunidad LGTBI		Difundir entre el personal el protocolo elaborado de prevención frente al acoso a la comunidad LGTBI, así como a las nuevas incorporaciones que se realicen dentro de la organización.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración y difusión del protocolo.	PRIORIDAD	OBLIGATORIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Justificante de difusión del protocolo.		

7.4. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

ACCIÓN N. 07		DESCRIPCIÓN:	
Protocolo de acompañamiento a las personas trans.		Elaborar un protocolo que recoja las pautas de acción para el acompañamiento a la transición de género de las personas que lo soliciten dentro de la organización. Difusión del protocolo a la plantilla.	
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal encargado de la elaboración.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones. Implantar de forma permanente.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento elaborado. - Difusión a la plantilla.		

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ACCIONES	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO		TERCER AÑO		CUARTO AÑO	
	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
Acción 01. Difundir el compromiso formal de la entidad con la diversidad LGTBI.								
Acción 02. Buenas prácticas en la selección.								
Acción 03. Sensibilizar a la plantilla en Diversidad de Género y Orientación sexual.								
Acción 04. Difusión de los derechos de las personas trans.								
Acción 05. Campañas en efemérides	MEDIDA PERMANENTE							
Acción 06. Difusión del protocolo de prevención frente al acoso.	MEDIDA PERMANENTE							
Acción 07. Protocolo de acompañamiento a las personas trans.								

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan LGTBI, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el presente documento. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas acciones que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento anual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada actuación.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores** en el apartado 7, *"Descripción de medidas concretas"*.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBI

El presente plan debe ser revisado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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 en el diagnóstico de situación que haya 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 sexual, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.
- f)** Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización de las medidas planificadas.

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

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

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 LGTBI, la Comisión podrá:

1. 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 LGTBI.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

11. GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBI

Con el fin de acotar y evitar confusiones terminológicas en la aplicación de la Ley 4/2023, popularmente conocida como '*Ley Trans*', a continuación, se desglosan las nomenclaturas más habituales en materia de diversidad afectivo sexual y LGTBI, según indica el Ministerio de Igualdad (2018)¹⁰.

LGTBI: Es el acrónimo que hace referencia a las lesbianas, gais, transgénero, bisexuales e intersexuales. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como **LGTBIQ** o la denominación es **LGTBI+ + - Otras:** Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.

- **L > Lesbiana:** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como **LGTBIQ** para abarcar también a las personas Queer. O la denominación es **LGTBI+ + - Otras:** Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.
- **G > Gai (o gay):** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
- **T > Transgénero y transexual:** Describe a las personas cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado, a las personas transexuales (han podido iniciar el tratamiento hormonal o quirúrgico para el cambio de sexo). Se debe utilizar el término que la persona emplea para describirse a sí misma o sí mismo (derecho de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.

¹⁰ *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual*. Plan Nacional sobre el Sida, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2018. Disponible en:
<<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>>

- **B > Bisexual:** Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de ambos sexos.
- **I > Intersexual:** Personas que nacen con características físicas de ambos sexos. Por ejemplo, presentan genitales externos de forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar “mujer/hombre”.
- **Q:** Hace referencia a las personas Queer o sin etiquetas. Es decir, personas que no se categorizan con las etiquetas sociales tradicionales o normalizadas socialmente.
- **+ > Otras:** Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.

Binario: Concepción arraigada social y culturalmente que parte de la idea de que solamente existen dos géneros: femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres. Sobre esta visión dicotómica se sustenta el habitual sistema de organización jerárquico en los que se basan la discriminación, la exclusión y la violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.

Cis, cissexual o cissexualidad: Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico. Por tanto, cisnormativo es el término que designa a las personas que presentan concordancia entre su identidad de género y el asignado por las demás personas, según su sexo biológico. Es decir, yo me siento “hombre” o “mujer” y mi sexo biológico se corresponde con cómo me identifico.

Derechos LGTBI: La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. Las comunidades de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales son vulnerables a una serie de violaciones de derechos humanos, incluida la violencia homofóbica y transfóbica, el asesinato, la violación, la detención arbitraria y la discriminación generalizada en su lugar de trabajo, así como la discriminación en relación con el acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.

Diversidad sexual: Hace referencia a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.

LGTBIfobia: Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGBTIQ.

Queer o GenderQueer: Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad.

Transexual: Adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género.

Transición: El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir en relación al género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo a su identidad. Es preferible usar “transición” y no “cambio de sexo” u “operado(a)”. Es importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.