

Conveni o Acord: PERSONAS Y CIUDAD, S.A.U.

Expedient: 03/17/0284/2024

Data: 22/01/2025

Assumpte: COMUNICACIÓ DE DEPÒSIT

Destinatari: ALFONSO GOMIS DOMENECH

Codi 03101012172025.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se deposita el Acuerdo de empresa sobre medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa **PERSONAS Y CIUDAD, S.A.U.** - Localizador nºUL45YP86

VISTA la documentación presentada y de conformidad con los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

I.-Con fecha 06/11/2024 se remitió al Registro de Convenios de Alicante Acuerdo de empresa de la mercantil Personas y Ciudad, S.A.U. para el registro y depósito del conjunto de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

II-. Dicho Acuerdo ha sido suscrito por la representación legal de las personas trabajadoras y por la representación de la empresa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Empleo y Labora, de Alicante de conformidad con lo establecido en la disposición derogatoria única del Decreto 166/2024 de 12 de noviembre del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educació, Cultura, Universitats i Treball

SEGUNDO. – De acuerdo con lo dispuesto 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:

“1. 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

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA
Servicio Territorial de Trabajo de Alicante
Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad
Pintor Lorenzo Casanova, 6 – 03003 - Alicante.
Teléfono: 012, regcon_ali@gva.es · www.gva.es

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.”

TERCERO.- Las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI deben cumplir con lo dispuesto en los capítulos II y III 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 LGTBI en las empresas.

El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas, refiriéndose por una parte al instrumento en el que se insertarán y por otra al plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.

El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas, establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa, aclara su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

CUARTO.- Resultan también de aplicación el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo, en su Disposición adicional segunda, que establece el depósito de acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

CUARTO.- Revisadas las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa referida que dispone de más de cincuenta trabajadores se considera que las mismas cumplen con los requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

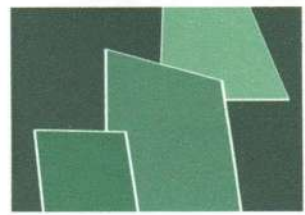
A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del conjunto de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

FIRMADO POR: CORTES MARIA MARTINEZ DE LAS HERAS
ACCV RSA1 CLIENTE
Firma Válida

Directora Territorial de Empleo y Labora,
CORTES MARIA MARTINEZ DE LAS HERAS

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA
Servicio Territorial de Trabajo de Alicante
Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad
Pintor Lorenzo Casanova, 6 – 03003 - Alicante.
Teléfono: 012, regcon_ali@gva.es · www.gva.es



PLAN LGTBI EN PERSONAS Y CIUDAD S.A.U.



www.personasyciudad.es



Calle Clara Campoamor 5
03550 Sant Joan d'Alacant

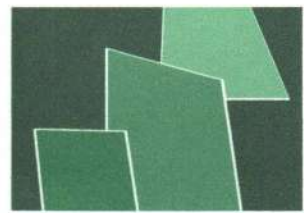


965 939 625

Fecha aprobación: 31 de octubre de 2.024



contacto@personasyciudad.es



ÍNDICE

o. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE LGTBI	6
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
III. RESULTADOS DEL INFORME DE SITUACIÓN	8
IV. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI	12
V. MEDIDAS LGTBI	14
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	27
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN LGTBI	30
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	33
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	36



www.personasyciudad.es



Calle Clara Campoamor 5
03550 Sant Joan d'Alacant



965 939 625



contacto@personasyciudad.es



o. PRESENTACIÓN

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

La mercantil fue constituida en el año 2000, como medio propio del Excmo. Ajuntament de Sant Joan d'Alacant. La empresa ha ido recibiendo paulatinamente encargos como medio propio, atendiendo en la actualidad 3 líneas de negocio con el propio Ayuntamiento. Se realizan las siguientes actividades:

- a) servicios urbanísticos y de temas relacionados con el servicio de vivienda;
- b) servicio de ayuda a domicilio para personas usuarias notificadas por los Servicios Sociales; y
- c) servicios de limpieza de colegios públicos y edificios dependencias municipales. También disponemos la concesión de unas licencias para la producción y explotación de energías renovables.

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

Las 3 líneas de negocio se desarrollan de la siguiente forma:

-En las 2 oficinas físicas de la empresa (Calle Clara Campoamor, 5 y Calle Cañaret, 24, ambas en el municipio de Sant Joan d'Alacant), se prestan los servicios de administración (urbanismo, vivienda, jurídico, contabilidad y RRHH).

-La actividad de ayuda a domicilio se desarrolla en los domicilios particulares de los usuarios que tienen asignado el servicio notificado por el ayuntamiento, donde se realizan tareas de cuidados personales y asistencia en el hogar.

-La actividad de limpieza, se desarrolla en los distintos centros que el ayuntamiento nos indica que hay que limpiar (colegios, oficinas, casa consistorial, biblioteca, juzgados, etc...)



www.personasyciudad.es



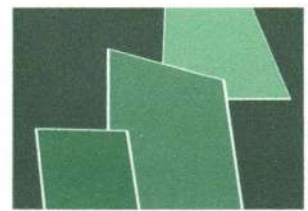
Calle Clara Campoamor 5
03550 Sant Joan d'Alacant



965 939 625



contacto@personasyciudad.es



A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	
Razón social	PERSONAS Y CIUDAD S.A.U.
NIF	A53531323
Domicilio social	C/ Clara Campoamor, 5 BJ 03550 Sant Joan D'Alacant
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	2000
Responsable de la Entidad	
Nombre	Rosa Cussac Crespo
Cargo	Gerente
Telf.	965939625
e-mail	gerente@personasyciudad.es
Responsable de LGTBI	
Nombre	Alfonso Gomis Domenech
Cargo	Responsable de RRHH
Telf.	965939625
e-mail	rrhh@personasyciudad.es

ACTIVIDAD	
Sector Actividad	ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO PARA PERSONAS DEPENDIENTES, OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA, PROMOCION INMOBILIARIA



PERSONASYCIUDAD



CNAE	8812-8129-4110					
Descripción de la actividad	La sociedad tiene por objeto social: a) estudios urbanísticos & redacción de planes de ordenación, proyectos de urbanización, gestión); b) la gestión de actividad y servicios de acción social y relacionados con el Sistema de Servicios Sociales; c) la producción y explotación de energías renovables; d) la gestión del servicio municipal de limpieza de actividad de limpieza de los colegios públicos y edificios de las dependencias municipales de Sant Joan d'Alacant. La empresa tiene en la actualidad varias líneas de negocio. Los 3 departamentos que disponen de personal por cuenta ajena, son el área de administración (urbanismo, vivienda, jurídico, contabilidad y RRHH); el área del servicio de limpieza (donde se atiende la gestión municipal de limpieza de los colegios públicos y de los edificios de las dependencias municipales); y el área del servicio de ayuda a domicilio, donde se prestan servicios de atención personal a los usuarios notificados por los Servicios Sociales del Excmo. Ajuntament de Sant Joan d'Alacant					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PROVINCIAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	70	Hombres	5	Total	75
Centros de trabajo	2					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Si		No	x	No tengo RLT	
Indique el número de miembros de la Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	0	Total	2

127

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]





I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN LGTBI

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de LGTBI:

1. Parte social:

- Margarita Gloria Sirvent Romero, Personal de Limpieza.
- Paz de los Ángeles Aguilar Troyano, Auxiliar de Ayuda domicilio.

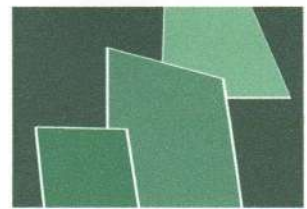
2. Parte Empresarial:

- Alfonso Gomis Domenech, Responsable de RRHH.
- Carmen María Morales Esclapes, Oficial Administrativo.

3. Consultoría Externa:

- Consultora de Adeplus - Jéssica Mejías Leo





II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito Personal:

El plan LGTBI se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Entidad, independientemente de su nivel jerárquico, antigüedad o tipo de contrato. Incluye tanto al personal directo como a colaboradores y contratistas externos.

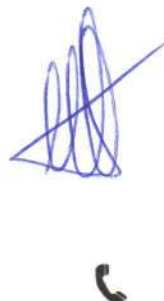
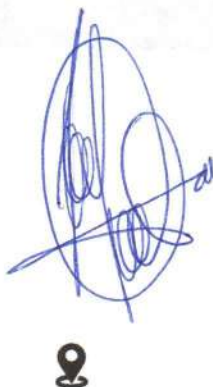
Ámbito Territorial:

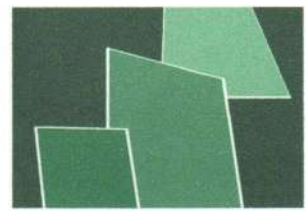
El ámbito territorial del Plan es Provincial, tiene dos centros ubicados en Alicante, y afecta a todos los centros de trabajo.

En este sentido, el plan será implementado en todas las instalaciones y lugares de trabajo de la entidad, incluyendo oficinas, plantas de producción y cualquier otro espacio donde la empresa tenga actividad. Además, se aplicará en las actividades externas organizadas o patrocinadas por la entidad.

Ámbito Temporal:

El plan de inclusión LGTBI entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de LGTBI, 31 de octubre de 2.024, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad, con revisiones y ajustes anuales basados en la evaluación de su eficacia y el feedback recibido de las personas trabajadoras.





III. RESULTADOS DEL INFORME DE SITUACIÓN

Conjuntamente con el Plan LGTBI, se registra el Informe de Situación completo. Su contenido, se resume a continuación.

RESULTADOS DEL INFORME DE SITUACIÓN

Se ha realizado un Informe de la situación de LGTBI en **PERSONAS Y CIUDAD S.A.U.** en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis de la situación LGTBI por materias desde la perspectiva de la Entidad y de la Plantilla.

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

- Materias analizadas en el Diagnóstico

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:

Ítem	Fortaleza	Debilidad
Responsabilidad Social de la Entidad	La entidad cuenta con un compromiso que incluye expresamente los derechos de las personas LGTBI	





	La Entidad adopta medidas proactivas encaminadas a crear un entorno positivo para que las personas LGBTI se sientan incluidas y valoradas en el lugar de trabajo	
		La Entidad no tiene implantada un código de conducta
		La Entidad no participa en diálogos, consultas e intercambios de información sobre cuestiones relacionadas con los derechos de las comunidades LGBTI con personal experto, como organizaciones locales de la sociedad civil u otros interesados externos
Selección y Contratación	Las vacantes de los puestos de trabajo de la Entidad están descritas sin importar su sexo y/o género, a través de reclutamiento a ciegas, sin información personal e indicando en la vacante que se aceptan solicitudes de necesidades específicas	
	La Entidad dispone de un procedimiento para garantizar la igualdad de las personas LGBTI en los procesos de contratación, desarrollo profesional y promoción	
	En los procesos de selección se garantiza en todo momento la intimidad sobre orientación, identidad, expresión de género o características sexuales de las personas, no siendo estos factores relevantes para ninguno de los aspectos	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

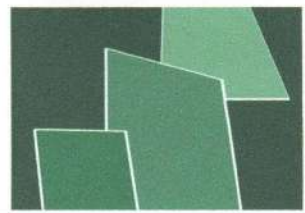
[Handwritten signature]





	laborales	
	La Entidad establece medidas, métodos o instrumentos para la detección de situaciones en los procesos de selección, contratación y promoción, frente a la discriminación y la violencia por LGTBfobia	
Promoción	En las promociones llevadas a cabo en la Entidad, se emplean criterios objetivos en la selección de la persona trabajadora promocionada, es decir, libre de cualquier tipo de discriminación por pertenencia al colectivo LGTBI	
Formación		La Entidad no dispone de un procedimiento para formar al personal con objeto de concienciar sobre los problemas de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI
Retribuciones	La entidad dispone de un procedimiento para garantizar la igualdad de remuneración independientemente de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales	
Condiciones Laborales	La Entidad contempla medidas para promover la igualdad de personas LGTBI en sus políticas	





	de responsabilidad social empresa	
Prevención frente al acoso por razón de orientación sexual, Identidad de género y/o expresión de género	La entidad dispone de un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género	
Lenguaje y comunicación	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La entidad ofrece en lo que respecta a sus parejas, cónyuges, hijos e hijas y otras personas a cargo, las mismas medidas conciliadoras a todo el personal independientemente de la pertenencia al colectivo LGTBI	
	Se prevé en la Entidad el absentismo por el tratamiento de cambio o reasignación de sexo del personal empleado	
	Se garantiza que la estructura familiar no influye en los permisos concedidos con relación a procesos de adopción y acogimiento familiar, sin discriminación a la estructura familiar	





IV. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI

El objetivo general del Plan LGTBI es fomentar una cultura de respeto y diversidad que mejore el bienestar y la productividad de toda la plantilla. A través de la implementación de políticas inclusivas y medidas proactivas, la empresa busca garantizar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, puedan trabajar en un ambiente seguro y acogedor.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, por cada una de las materias que integran el Plan LGTBI:

- **Responsabilidad Social de la Entidad**

- Garantizar un entorno libre de discriminación, violencia y acoso contra las personas LGTBI.
- Promover políticas internas para respetar los derechos humanos.
- Adoptar medidas proactivas para crear un entorno positivo para la inclusión real y efectiva del colectivo LGTBI.
- Impulsar de manera activa la igualdad de las personas LGTBI.
- Contar con una plantilla más diversa e igualitaria.
- Cubrir puestos de trabajo cualificando a la persona sin importar su sexo y/o género.
- Respetar la intimidad sobre orientación, identidad, expresión de género o características sexuales de las personas.

- **Selección y Contratación**

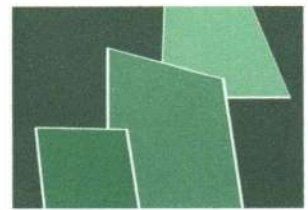
- Garantizar la objetividad en el proceso de selección del colectivo LGTBI mediante la implementación de medidas que aseguren igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Revisar el lenguaje utilizado en las descripciones de los puestos de trabajo para evitar la discriminación.
- Evaluar regularmente cómo los procesos de selección contribuyen a la igualdad de oportunidades.
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en igualdad.
- Implementar políticas para prevenir la discriminación y la segregación laboral.





- **Promoción**
 - Promover la equidad y la transparencia en el proceso de promociones.
 - Garantizar la objetividad en las promociones evitando discriminación por pertenencia al colectivo LGTBI.
 - Fortalecer la confianza y la satisfacción de las personas trabajadoras mediante un proceso de promoción justo.
 - Fomentar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.
- **Formación**
 - Garantizar la formación en valores de igualdad específicamente dirigidos a personas LGTBI.
 - Identificar si se proporciona un plan de formación específico sobre inclusividad LGTBI para altos cargos.
 - Concienciar y sensibilizar al personal sobre los derechos humanos de las personas LGTBI.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
 - Promover medidas conciliadoras que tengan en cuenta al colectivo LGTBI.
 - Garantizar que las medidas de conciliación lleguen a toda la plantilla independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
 - Prever absentismo por tratamiento de cambio o reasignación de sexo.
 - Garantizar la no discriminación en permisos relacionados con adopción y acogimiento familiar.
- **Retribuciones**
 - Garantizar la igualdad de remuneración para toda la plantilla.
 - Identificar posibles disparidades salariales y discriminación en beneficios basados en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- **Condiciones Laborales**
 - Adoptar medidas proactivas para crear un entorno inclusivo y valorado para personas LGTBI.
 - Prever atención psicológica específica para personas LGTBI que han sufrido acoso o discriminación.
 - Proporcionar vestimenta de acuerdo a la identidad de género de personas trans.





- **Prevención frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**
 - Disponer de un protocolo de actuación frente al acoso.
 - Mitigar el riesgo de situaciones de acoso y establecer pautas de actuación.
 - Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.
 - Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de los denunciantes de discriminación y/o acoso.

- **Lenguaje y Comunicación**
 - Fomentar el uso del lenguaje inclusivo.
 - Revisar la comunicación externa para asegurar que sea inclusiva.

V. MEDIDAS DE LGTBI

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultas del Informe de situación elaborado en **PERSONAS Y CIUDAD, S.A.U.**, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

I. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA

Ficha de Medida	
Área de actuación	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA
Medida	Impulsar la elaboración de códigos éticos que mencionen específicamente los derechos de las personas LGBTI, como políticas de no discriminación y de igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Promover la igualdad de personas LGTBI en sus políticas de responsabilidad social empresa.
Descripción detallada de la medida	Elaborar y actualizar códigos éticos corporativos. Esto incluye la formulación de políticas claras que aseguren el respeto a la diversidad y la inclusión.





Prioridad	Media
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Desarrollar y aprobar dichas políticas a nivel directivo. Comunicar estas políticas a todos los empleados y partes interesadas.
Calendarización	Primer Semestre de 2026

Ficha de Medida	
Área de actuación	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA
Medida	Incorporar específicamente la inclusión LGTBI en las políticas de responsabilidad social empresarial, asegurando la integración de estos principios en todas las áreas de operación de la empresa.
Objetivos que persigue	Aumentar la conciencia y aceptación de la diversidad sexual y de género dentro de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Inclusión dentro de las posibilidades de la entidad de principios que aseguren la integración del colectivo LGTBI en las distintas áreas de la empresa.
Prioridad	Alta
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.





Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> Número de Iniciativas Implementadas: Cuántas acciones específicas relacionadas con la inclusión LGTBI se han llevado a cabo. Percepción de la Inclusión: Resultados de encuestas a empleados sobre su percepción de la inclusividad de la empresa.
Calendarización	Segundo Semestre del 2025

Ficha de Medida	
Área de actuación	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA
Medida	Participación activa y visible en iniciativas que apoyen a la comunidad LGTBI.
Objetivos que persigue	Posicionar a la entidad como un referente en responsabilidad social y ética empresarial. Al mostrar un compromiso activo con la comunidad LGTBI, la entidad mejora su imagen pública y atrae a un público más amplio, incluyendo clientes y socios potenciales que valoran la inclusión y la equidad.
Descripción detallada de la medida	Lanzar campañas de comunicación que promuevan la inclusión y el respeto por la diversidad. Esto puede incluir mensajes en redes sociales, artículos en boletines internos, y material promocional que destaque el compromiso de la entidad con la comunidad LGTBI.
Prioridad	Media
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Número de menciones o cobertura en los canales de comunicación. La cobertura mediática puede amplificar el mensaje y también servir como un indicador de la relevancia y resonancia del tema en la sociedad.
Calendarización	Durante la vigencia del Plan

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





II. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Incluir compromisos de igualdad en las descripciones de trabajo y los anuncios de empleo para comunicar claramente la postura de la empresa sobre la inclusión.
Objetivos que persigue	Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación de las personas LGTBI en materia de acceso al empleo.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que todos los anuncios de empleo y descripciones de trabajo reflejen claramente el compromiso de la empresa con la inclusión y la igualdad, destacando un ambiente de trabajo que respeta y valora la diversidad de género, orientación sexual, y otras características personales.
Prioridad	Alta
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	de Porcentaje de anuncios y descripciones de trabajo que incluyen explícitamente compromisos de igualdad y no discriminación.
Calendarización	Durante la vigencia del Plan





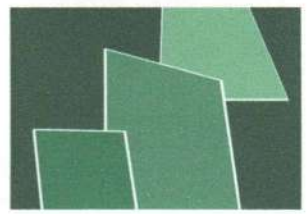



III. PROMOCIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	Implementar un sistema de evaluación de promociones basado estrictamente en méritos, desempeño y competencias profesionales
Objetivos que persigue	Promover un entorno laboral en el que las promociones se basen exclusivamente en el desempeño profesional y las cualificaciones, eliminando cualquier influencia de prejuicios personales o discriminación, incluyendo la pertenencia al colectivo LGTBI
Descripción detallada de la medida	Establecer criterios específicos y medibles que determinen la elegibilidad para la promoción. Estos criterios deben estar bien documentados y ser accesibles para todos los empleados, asegurando que comprendan qué se espera de ellos y cómo pueden alcanzar estos estándares.
Prioridad	Media
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de promociones que cumplen con todos los criterios documentados. 2. Revisión y auditoría regular de las decisiones de promoción para verificar el cumplimiento de los criterios preestablecidos.
Calendarización	Al inicio de cada Año





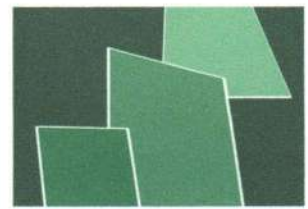



IV. FORMACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Crear y mantener un plan de formación documentado que incluya módulos específicos sobre diversidad e inclusión, con enfoque en los derechos y realidades de las personas LGTBI.
Objetivos que persigue	Asegurar que todos los empleados reciban formación regular sobre la importancia de la inclusión y el respeto hacia la diversidad sexual y de género.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el plan de formación existente contenidos específicos que promuevan los valores de igualdad y respeto hacia las personas LGTBI.
Prioridad	Media
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	de 1. Evidencia de un Plan de formación 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.
Calendarización	Segundo Semestre del 2025





Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Implementar un programa de formación específico para los altos cargos que profundice en la inclusividad y la gestión de la diversidad, destacando la importancia estratégica de fomentar un ambiente inclusivo.
Objetivos que persigue	Equipar a los líderes de la organización con las habilidades y conocimientos necesarios para liderar con el ejemplo y promover políticas inclusivas.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI' para el personal directivo y mandos intermedios de la organización.
Prioridad	Alta
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Nº personas formadas en LGTBI en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Número de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número de asistentes 3. Número total de horas de formación y de participantes, en el departamento.
Calendarización	Durante 2025.



Calle Clara Campoamor 5
03550 Sant Joan d'Alacant

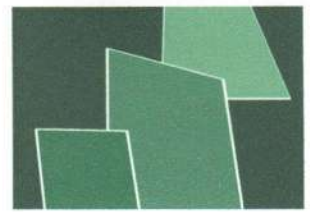


965 939 625

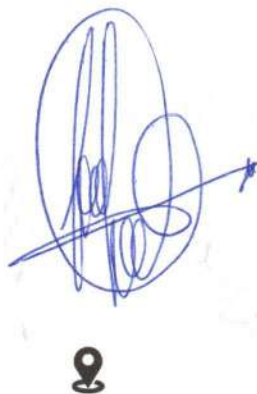


contacto@personasyciudad.es

www.personasyciudad.es



Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Formación en sensibilización LGTBI para todo el personal.
Objetivos que persigue	Mejorar la comprensión y el respeto hacia las personas LGTBI dentro de la organización, fomentando un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.
Descripción detallada de la medida	Desarrollar y ejecutar un programa de capacitación integral destinado a todo el personal de la entidad, que aborde aspectos fundamentales sobre la diversidad sexual y de género, los derechos LGTBI, y cómo estos temas impactan en el ambiente laboral.
Prioridad	Alta
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Registrar la tasa de realización y finalización de los cursos ofrecidos como parte del programa.
Calendarización	Durante 2025

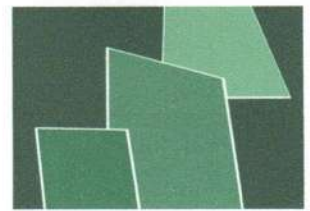




V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Desarrollar una política específica que incluya permisos médicos para empleados en proceso de reasignación de sexo, asegurando privacidad y soporte durante su ausencia.
Objetivos que persigue	Proporcionar apoyo a empleados que se someten a tratamientos de cambio o reasignación de sexo mediante políticas de permisos específicas que reconozcan y faciliten estas necesidades médicas sin penalización.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un documento donde se recoja los derechos a los que tienen acceso los empleados por permisos médicos para procesos de reasignación de sexo, asegurando privacidad.
Prioridad	Media
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registrar y monitorear el número de permisos concedidos para tratamientos de reasignación de sexo. 2. Evaluaciones de retorno al trabajo para medir la efectividad del soporte proporcionado durante la ausencia.
Calendarización	Segundo Semestre del 2026.



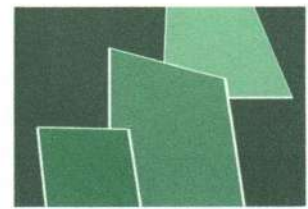


VI. CONDICIONES LABORALES

Ficha de Medida	
Área de actuación	CONDICIONES LABORALES
Medida	Desarrollar programas en diversidad e inclusión, establecer grupos de afinidad LGTBI y celebrar fechas clave para el colectivo LGTBI.
Objetivos que persigue	Fomentar un ambiente laboral donde las personas LGTBI se sientan seguras, valoradas y libres de discriminación.
Descripción detallada de la medida	Desarrollo de programas de inclusión y celebración de fechas claves para le colectivo LGTBI; 17 de mayo y 28 de junio.
Prioridad	Media
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores seguimiento	de Tasa de participación del personal en actividades y formaciones relacionadas con LGTBI.
Calendarización	Segundo semestre 2026.





VII. PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

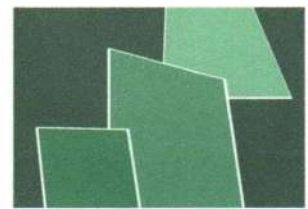
Ficha de Medida	
Área de actuación	PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO
Medida	Protocolo de actuación frente al acoso
Objetivos que persigue	Velar por el cumplimiento de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que todas las denuncias de acoso se manejen de manera eficiente y respetuosa, protegiendo la dignidad de la víctima.
Prioridad	Alta
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Cantidad de denuncias que se cerraron con una resolución que fue satisfactoria para la víctima.
Calendarización	Desde el segundo semestre de 2025





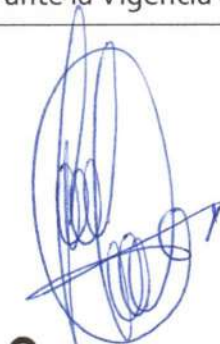



Ficha de Medida	
Área de actuación	PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO
Medida	Difusión del protocolo
Objetivos que persigue	Velar por el cumplimiento de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Difusión interna del Protocolo para asegurar su conocimiento en todo el ámbito empresarial.
Prioridad	Alta
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.
Calendarización	Primer semestre del año 2025.



VIII. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN
Medida	Implementación de un canal ético como medio para reportar conductas inapropiadas, incluyendo discriminación y acoso por razón de sexo y/o identidad sexual.
Objetivos que persigue	Fomentar un entorno de trabajo ético y seguro, y permitir reportes anónimos de incidentes.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que todos los empleados estén informados sobre cómo y cuándo usar el canal ético.
Prioridad	Alta
Personas responsables	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de empleados que demuestren conocimiento sobre el canal ético y las políticas de la empresa, medido a través de encuestas. 2. Número de casos reportados a través del canal ético y seguimiento de las acciones tomadas. 3. Evaluación de la efectividad de los métodos de comunicación basada en feedback de los empleados.
Calendarización	Durante la Vigencia del Plan





VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan LGTBI comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan LGTBI, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan LGTBI se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

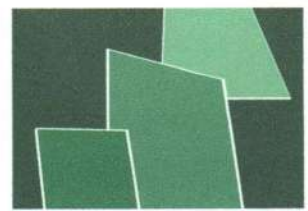
Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad que asesorarán externamente a la Entidad.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.





La comisión negociadora LGTBI, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de seguimiento del plan LGTBI, designada por la comisión negociadora LGTBI. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan LGTBI y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan LGTBI, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- **Composición de la Comisión de seguimiento LGTBI:**

1. Parte social:

- Margarita Gloria Sirvent Romero, Personal de Limpieza.
- Paz de los Ángeles Aguilar Troyano, Auxiliar de Ayuda domicilio.

2. Parte Empresarial:

- Alfonso Gomis Domenech, Responsable de RRHH.
- Carmen María Morales Esclapes, Oficial Administrativo.





• Funcionamiento

La comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad ordinariamente anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de LGTBI en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de LGTBI.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento LGTBI se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan LGTBI, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan LGTBI.

• Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.





- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Entidad.

- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Revisión del Plan

El Plan LGTBI podrá ser revisado en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del Informe de Situación, así como de las medidas del plan LGTBI, en la medida necesaria.





Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

Preguntas	Ejes	Valoración a realizar
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...





Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en año y otra final en año, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo Informe de Situación que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan LGTBI.



www.personasyciudad.es



Calle Clara Campoamor 5
03550 Sant Joan d'Alacant



965 939 625



contacto@personasyciudad.es



VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan LGTBI:

CRONOGRAMA								
AÑO	Año I	Año II		Año III		Año IV		Año V
MESES	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6
Aprobación y Registro	X							
Implantación y seguimiento I		X						
Evaluación I		X						
Implantación y seguimiento II			X					
Evaluación II				X				
Implantación y seguimiento III					X			
Evaluación III						X		
Nuevo Informe de Situación								

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de LGTBI:



Calle Clara Campoamor 5
03550 Sant Joan d'Alacant



965 939 625



contacto@personasyciudad.es

PERSONASYCIUDAD



Materia	Objetivo	Medidas	Año I
Responsabilidad social empresa	Aumentar la conciencia y aceptación de la diversidad sexual y de género dentro de la empresa.	Incorporar específicamente la inclusión LGTBI en las políticas de responsabilidad social empresarial, asegurando la integración de estos principios en todas las áreas de operación de la empresa.	Durante la vigencia del Plan LGTBI
Selección y contratación	Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación de las personas LGTBI en materia de acceso al empleo.	Incluir compromisos de igualdad en las descripciones de trabajo y los anuncios de empleo para comunicar claramente la postura de la empresa sobre la inclusión.	Durante la vigencia del Plan LGTBI
Promoción	Promover un entorno laboral en el que las promociones se basen exclusivamente en el desempeño profesional y las cualificaciones, eliminando cualquier influencia de prejuicios personales o discriminación, incluyendo la pertenencia al colectivo LGTBI	Implementar un sistema de evaluación de promociones basado estrictamente en méritos, desempeño y competencias profesionales	Primer año
Formación	Equipar a los líderes de la organización	Implementar un programa de	Durante 2025

[Handwritten blue scribbles and signatures on the left margin]



[Handwritten signature]



PERSONASYCIUDAD



	con las habilidades y conocimientos necesarios para liderar con el ejemplo y promover políticas inclusivas.	formación específico para los altos cargos que profundice en la inclusividad y la gestión de la diversidad, destacando la importancia estratégica de fomentar un ambiente inclusivo.	
Formación	Mejorar la comprensión y el respeto hacia las personas LGTBI dentro de la organización, fomentando un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.	Formación en sensibilización LGTBI para todo el personal.	Durante 2025
Condiciones laborales	Desarrollar programas en diversidad e inclusión, establecer grupos de afinidad LGTBI y celebrar fechas clave para el colectivo LGTBI.	Fomentar un ambiente laboral donde las personas LGTBI se sientan seguras, valoradas y libres de discriminación.	Segundo semestre de 2026
Prevención frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género	Velar por el cumplimiento de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI.	Difusión del protocolo	Primer semestre del 2025



www.personasyciudad.es



Calle Clara Campoamor 5
03550 Sant Joan d'Alacant



965 939 625



contacto@personasyciudad.es



IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En caso de ser preciso modificar el Plan LGTBI las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del Informe de Situación y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento LGTBI, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación

