

# I PLAN LGTBI

## Contenido

INTRODUCCION.....	3
1. MARCO NORMATIVO ESTATAL .....	5
2. AMBITO DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN LGTBI Y VIGENCIA.....	10
3. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI .....	13
4. MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	14
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	25

## INTRODUCCION

Columbaires es una entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, de ámbito estatal, aconfesional e independiente, **comprometida con la inclusión social, la educación, la cultura y el medio ambiente.**

La entidad inició su andadura a **mediados de los años ochenta** como confluencia de diferentes iniciativas ciudadanas de carácter social que surgieron en las pedanías del sur del municipio de Murcia. Desde entonces **Columbaires** se ha ido consolidando como entidad de acción social, desarrollando proyectos en varias comunidades autónomas y prestando servicios a miles de personas, para atender sus necesidades educativas, formativas, laborales, residenciales, sanitarias, culturales y sociales.

Nuestra misión es apoyar a las personas, especialmente a las más vulnerables, para mejorar su calidad de vida y promover una sociedad más justa, inclusiva y sostenible; y nuestra visión constituir un referente en materia de inclusión social, educación, cultura y medio ambiente; construyendo una organización eficiente, flexible, transparente y económicamente sostenible, formada por profesionales altamente cualificados que desarrollan proyectos innovadores y prestan servicios de calidad para mejorar la vida de las personas.

### Nuestros Valores

- **Compromiso:** Implicación con la entidad, entorno social y ambiental.
- **Solidaridad:** Esfuerzo para mejorar las condiciones de vida de los más desfavorecidos.
- **Tolerancia:** Aceptación y respeto de las diferencias.
- **Igualdad:** Mismas oportunidades para todas las personas, respetando las diferencias.
- **Interculturalidad:** Convivencia, intercambio y aprendizaje entre culturas.
- **Sostenibilidad:** Búsqueda del equilibrio ambiental, social y económico.
- **Transformación Social:** Ciudadanía activa.

La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y 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 supone para empresas de más de 50 personas de plantilla, el deber de negociar un Plan LGTBI.

Esta legislación define políticas públicas que garantizan los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos. Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI. Ello pasa por crear referentes positivos, por entender la diversidad como un valor, por asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto y por extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio.

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

Tanto la Junta Directiva y como la Dirección de Asociación Columbares respaldan el I Plan LGTBI.

Asociación Columbares cuenta con representación legal de la plantilla para la negociación del I Plan de LGTBI, como lo establece la Ley 4/2023 y convenio colectivo de aplicación constituyéndose la comisión paritaria el pasado 9 de enero de 2025 y formada por

- Rosa Cano Molina
- Mateo Pedreño Montoro.

- Esther Muñoz Césaro
- Begoña Asensio Martínez
- Silvia Martínez Sánchez
- Daniel Martínez López.

El Objetivo del presente Plan LGTBI es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en Asociación Columbares se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad, garantizando así los derechos de todos/as.

## 1. MARCO NORMATIVO ESTATAL.

Con la aprobación de la Constitución Española de 1978 y la entrada en la Unión Europea en 1986, España incorporó a su normativa directivas europeas y ratificó tratados y protocolos internacionales que prohíben toda discriminación por razones basadas en la orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

Así el marco normativo de referencia del I Plan LGTBI se encuadra en:

<p><b>Constitución española (1978)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Artículo 10.1: Reconoce y blinda la protección de “la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”</li> <li>Artículo 9.2: Precisa el deber de los poderes públicos de promover “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”, así como para que remuevan “los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.</li> <li>El Artículo 14, reconoce la igualdad de españoles y españolas 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.” En su sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en “otra condición o circunstancia personal o social” se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.</li> <li>El Art. 18.1 garantiza el derecho a la intimidad y al honor</li> </ul>	<p><b>Ley 77/1978, de 26 de diciembre, de modificación de la Ley de Peligrosidad Social y Rehabilitación y de su reglamento (DEROGADA)</b></p> <p>El 26 de diciembre de 1978 se modificó la Ley de Peligrosidad Social, donde estaba recogida la homosexualidad como delito penal, acabando así con la persecución legal hacia las personas homosexuales en España. Este fue uno de los primeros hitos jurídico-social en el plano nacional en materia de derechos LGTBI. La Ley sería plenamente derogada el 24 de mayo de 1996 con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal</p>	<p><b>Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal (DEROGADA)</b></p> <p>Modificó el artículo 428 del Código Penal eliminando la responsabilidad penal para el supuesto de cirugía transsexual entre otros, bajo consentimiento libre y expresamente manifestado de la persona. Esta norma se entiende implícitamente derogada por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, siendo la fecha de derogación el 24 de mayo de 1996</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Ley de Arrendamientos Urbanos (1994)</b>	Primera ley en España que equiparaba a las parejas heterosexuales con las homosexuales, en este caso, respecto a los derechos de subrogación en los contratos de alquiler de viviendas
<b>Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal</b>	Incorpora al Código Penal el agravante de responsabilidad criminal en delitos motivados por la orientación sexual y de género de la víctima en su artículo 22; introduce los delitos de odio entre los que se pueden encontrar los delitos de odio por orientación sexual y de género en sus artículos 510, 511, 512 y 515 y tipifica como delito contra los derechos de las personas trabajadoras, la discriminación por motivos de orientación sexual en su artículo 314
<b>Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio</b>	Aprobó la modificación del Código Civil permitiendo el matrimonio de personas del mismo sexo, y como consecuencia de ello, otros derechos de envergadura como la adopción conjunta, la herencia y la pensión. Con esta ley, España se convirtió en el primer país del mundo en legalizarlo de forma plena
<b>Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)</b>	En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: "Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas"
<b>Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida</b>	Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3)

<b>Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas</b>	<p>Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo. No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b)</p>
<b>Ley 52/2007, de 26 de diciembre de Memoria Histórica</b>	<p>Por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. Implica el reconocimiento de todas aquellas personas que, por el mero hecho de ser LGTBI, sufrieron la negación de sus derechos, la violencia y la cárcel durante la guerra civil y la dictadura</p>
<b>Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</b>	<p>Igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, civiles, públicos y laborales Definición y prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p>
<b>Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación</b>	<p>Derecho a la igualdad de trato y la no discriminación en todos los ámbitos sociales, civiles, públicos, laborales...</p>
<b>Ley 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual</b>	<p>Garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.</p>

Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad efectiva de las personas trans y LGTBI	Recoge todo lo avanzado con la legislación anterior
--------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------

## 2. AMBITO DE INTERVENCION DEL I PLAN LGTBI. Y VIGENCIA.

Este Plan será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Asociación Columbares, en todo el territorio y en todos los centros de trabajo.

Así mismo, será de aplicación a las personas que tengan relación con la entidad, en razón de su trabajo: administraciones públicas, entidades sin ánimo de lucro, proveedores, servicios externos, usuarios, voluntariado, etc.

Su periodo de vigencia desde su fecha de aprobación que será el día de su firma es de dos años este I Plan, es decir 2024-2026 de forma que se haga coincidir la vigencia del Plan de Igualdad con el Plan de LGTIB a partir de 2026.

### DIAGNOSTICO.

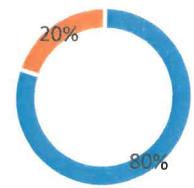
Los datos de 2024 se han recogido para el seguimiento intermedio del II Plan de Igualdad. Se analizarán en base a la diversidad y la inclusión LGTBI. La entidad no tiene recogida información respecto a la “orientación sexual” de las personas que la integran ya que no se les pregunta en ningún momento sobre aspectos personales.

En un futuro se deberá estudiar como poder recoger los datos sin vulnerar los derechos de las personas.

Analizados los datos a 31/12/2024, presentamos las principales conclusiones:

- La plantilla de Asociación Columbaires está integrada por 157 personas de las cuales el 80% son mujeres y el 20% hombres

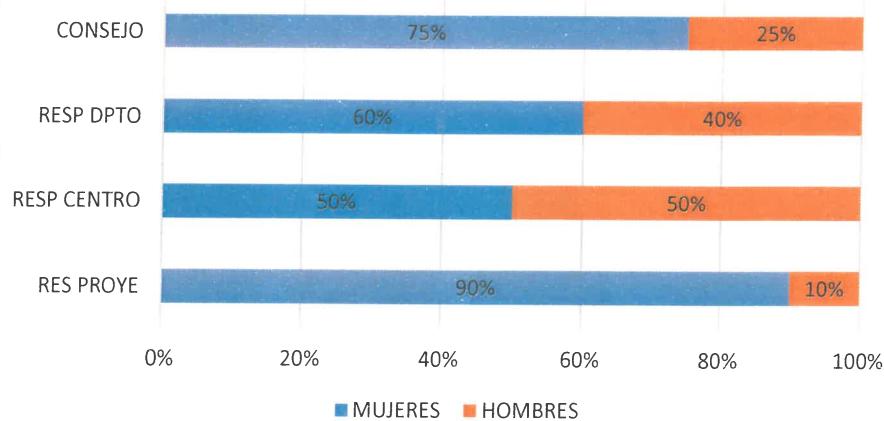
Plantilla 2024



■ MUJERES ■ HOMBRES

- El Comité de empresa está integrado por afiliados a las asociaciones sindicales CCOO y Uso y formado por 7 mujeres y 2 hombres.
- En referencia a puestos de responsabilidad hay presencia de mujeres hombres en puestos de responsabilidad.

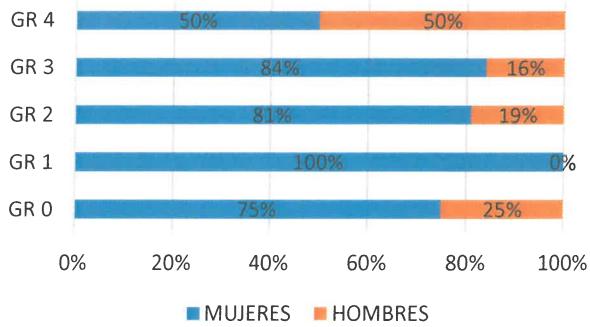
Puestos de responsabilidad 2024



- Si hablamos de grupos profesionales encontramos representación masculina y femenina en todas las categorías excepto en el Grupo profesional 1

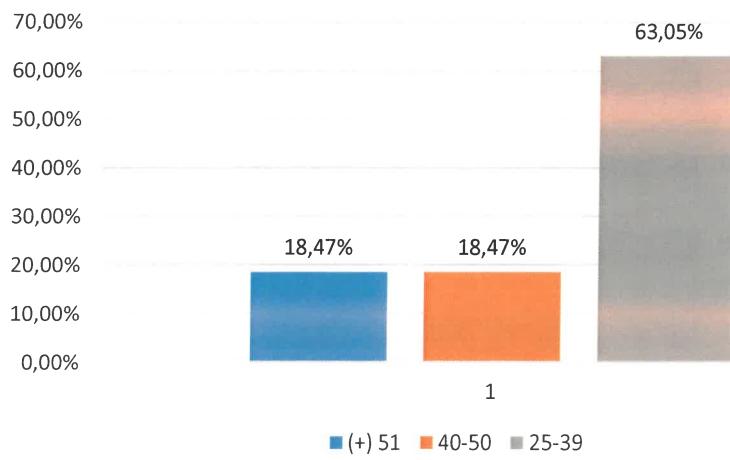


### Grupos profesionales 2024



- Respecto a la contratación el 80% de la plantilla es indefinida
- La entidad sigue manteniendo una plantilla joven, con un 63% de personal en la banda de edad 25-39.

### Edad Plantilla 2024



- No disponemos de datos sobre número de hijos, menores a cargos o tipos de familia.

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI

El objetivo principal es promover la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas LGTBI en todos los ámbitos de actuación de Asociación Columbares.

Este objetivo general se alcanzará a través de la consecución de los siguientes objetivos específicos:

- Garantizar la no discriminación en todos los ámbitos de actuación
  - Facilitar la incorporación a puestos en los que personas trans / LGTBI estén infrarrepresentadas.
  - Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- 
- Incorporar en el plan de formación de la entidad materias vinculadas a la igualdad de oportunidades y garantes de los derechos de las personas LGTBI.
  - Garantizar que la clasificación profesional en la entidad e libre de sesgos de género.
  - Fomentar la corresponsabilidad independientemente del modelo de familia.
  - Garantizar la prevención del acoso.
  - Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje.
  - Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
  - Colaborar en la prevención de la violencia de género, homofobia y delitos de odio.

#### 4. MEDIDAS Y ACCIONES POR AREAS DE INTERVENCION

Los objetivos indicados inciden de forma expresa en aquellos campos que carecen de un enfoque donde esté incluido el colectivo LGTBI y/o se carezca de datos para comprobar que la entidad está ofreciendo igualdad de oportunidades sin que sea un lastre el género, la identidad sexual, la orientación sexual, etc. Se establecen medida en las siguientes áreas de intervención:

- Área de selección y contratación
- Área de formación.
- Área de condiciones laborales.
- Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad.
- Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Área de lenguaje y comunicación no sexista

<b>FICHA A1M1</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
<b>MEDIDA</b>	Utilización de lenguaje no discriminatorio en la publicación de anuncios de puestos vacantes haciendo referencia explícita a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
<b>FECHA</b>	Cada vez que se realice una oferta de trabajo
<b>OBJETIVO</b>	Eliminar cualquier contenido discriminatorio en las ofertas de trabajo dando constancia del compromiso de la empresa con la igualdad.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaborar un proceso de ofertas de trabajo y sistema de selección con el objeto de que sean procesos garantes de la igualdad de oportunidades basado en un sistema objetivo de selección de personal y contratación
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<b>Humanos</b> Personal técnico
	<b>Materiales</b> Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	<b>Económicos</b> No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de ofertas publicadas con criterios de igualdad</li> </ul>
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Responsable selección y RRHH

<b>FICHA A1M2</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>MEDIDA</b>	Capacitar a los profesionales que interveinen en los procesos de seleccion y contratacion en temas de diversidad sexual, y orientacion sexual	
<b>FECHA</b>	Cada vez que se realice un proceso de seleccion	
<b>OBJETIVO</b>	Asegurar que la seleccion se base en criterios objetivos, favoreciendo la contratación de la persona más cualificada y preparada para el puesto, dando a todas las personas las mismas oportunidades.	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Formacion especifica sobre diversidad sexual y de genero para sensibilizar a las partes que intervienen en los procesos de seleccion sobre las realidades y desafios que enfrentan las personas LGTBI	
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<b>Humanos</b>	Personal técnico
	<b>Materiales</b>	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	<b>Económicos</b>	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº formaciones impartidas</li> </ul>	
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Responsable formacion y RRHH	

<b>FICHA A1M3</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
<b>MEDIDA</b>	Incluir el compromiso de la entidad en materia de igualdad , LGTBI y protocol de prevencion de acoso en el proceso de on boardig y Manual de bienvenida
<b>FECHA</b>	2 semestre 2025
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la informacion sobre la no discriminacion en los procesos de selección y contratación
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Las personas responsables de elaborar el manual de bienvenida y realizar el proceso de on boarding, procederán a incluir el compromiso empresarial en materia de igualdad de oportunidades y de no discriminacion
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<b>Humanos</b> Personal técnico
	<b>Materiales</b> Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	<b>Económicos</b> No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento generado</li> </ul>
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH

<b>FICHA A2M1</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE PROMOCION PROFESIONAL</b>
<b>MEDIDA</b>	Reforzar el procedimiento de promoción profesional para asegurar las mismas oportunidades, con bases en criterios objetivos que midan la cualificación y preparación al puesto evitando sesgos de género, y/o orientación sexual.
<b>FECHA</b>	2 semestre 2025
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar que al puesto de trabajo accede la persona más adecuada para el mismo
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Incluir en el procedimiento de promoción criterios objetivos, favoreciendo la promoción de la persona más cualificada y preparada para el puesto, , con independencia de su orientación e identidad sexual..
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<b>Humanos</b> Personal técnico
	<b>Materiales</b> Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	<b>Económicos</b> No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de promociones realizadas</li> </ul>
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH

<b>FICHA A3M1</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE FORMACIÓN</b>	
<b>MEDIDA</b>	Formación especifica de no discriminación por razon de orientacion y/o identidad sexual	
<b>FECHA</b>	Anualmente	
<b>OBJETIVO</b>	Formación especifica sobre diversidad sexual y genero, para sensibilizar al personal sobre las realidades y desafios que enfrentan las personas LGTBI	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Incluir en el plan de formación acciones formativas específicas sobre genero, identidad sexual, orientacion sexual... para fomentar un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación y violencia.	
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<b>Humanos</b>	Personal técnico
	<b>Materiales</b>	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	<b>Económicos</b>	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaciónn realizada y numero de personas participantes</li> <li>• Incluida en la memoria de formación annual</li> </ul>	
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH	

<b>FICHA A3M2</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE FORMACIÓN</b>
<b>MEDIDA</b>	Formación específica en material de prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
<b>FECHA</b>	Anualmente
<b>OBJETIVO</b>	Formación en materia de prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI a los componentes de los equipos de selección, comité de ética de la empresa y responsables del canal de denuncias del protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Incluir en el plan de formación acciones formativas específicas sobre género, identidad sexual, orientación sexual... para fomentar un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación y violencia.
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<b>Humanos</b> Personal técnico
	<b>Materiales</b> Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	<b>Económicos</b> No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación realizada y número de personas participantes</li> <li>• Incluida en la memoria de formación anual</li> </ul>
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH

<b>FICHA A4M1</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE CONDICIONES LABORALES</b>
<b>MEDIDA</b>	Inclusión de las personas trans que así lo manifiesten.
<b>FECHA</b>	Cuando cualquier trabajador trans se exprese como tal.
<b>OBJETIVO</b>	Facilitar la inclusión en la empresa de las personas trans.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Inclusión de las personas trans que así lo manifiesten, reconociendo su identidad de género, independientemente de lo que indiquen sus documentos oficiales, respetando el nombre, los pronombres, los términos y el género utilizado por la persona de que se trate.
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<b>Humanos</b> Personal técnico
	<b>Materiales</b> Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	<b>Económicos</b> No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de trabajadores trans considerados según la identidad de género elegida</li> </ul>
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH

<b>FICHA A5M1</b>							
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DESDE LA CORRESPONSABILIDAD</b>						
<b>MEDIDA</b>	Facilitar a las personas LGTBI, las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal .						
<b>FECHA</b>	Cuando cualquier trabajador trans se exprese como tal.						
<b>OBJETIVO</b>	Conciliacion de la vida laboral, familiar y personal sin distinciones de tipos de familia, identidad/orientacion sexual, etc						
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Conceder las mismas condiciones de conciliación independientemente de los compañeros sentimentales, cónyuges, hijos u otras personas a cargo de los empleados, independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de estos. Comunicar esta igualdad a los componentes de la plantilla.						
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<table border="1"> <tr> <td><b>Humanos</b></td><td>Personal técnico</td></tr> <tr> <td><b>Materiales</b></td><td>Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.</td></tr> <tr> <td><b>Económicos</b></td><td>No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.</td></tr> </table>	<b>Humanos</b>	Personal técnico	<b>Materiales</b>	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.	<b>Económicos</b>	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>Humanos</b>	Personal técnico						
<b>Materiales</b>	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.						
<b>Económicos</b>	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.						
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación realizada</li> </ul>						
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH						

<b>FICHA A6M1</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO</b>	
<b>MEDIDA</b>	Elaboración del protocolo de actuación en caso de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI con el fin de que los trabajadores puedan poner en conocimiento de la empresa situaciones de acoso y violencia contra personas LGTBI .	
<b>FECHA</b>	Segundo semestre 2025.	
<b>OBJETIVO</b>	Dotar de un protocolo a la empresa en caso de situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisar el protocolo de acoso existente y adecuarlo a los nuevos requerimientos legales .	
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<b>Humanos</b>	Personal técnico
	<b>Materiales</b>	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	<b>Económicos</b>	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento Protocolo de acoso revisado y actualizado</li> </ul>	
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH	

(\*) Consideramos que es más integrador que los diferentes protocolos estén unificados y atiendan a las diferentes formas de acoso ya que facilita la intervención en caso de detectar situaciones de discriminación bien por orientación sexual, identidad de género o expresión de género o acoso sexual y por razón de sexo o laboral, o por razón de raza, religión, etc.

<b>FICHA A7M1</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACION NO SEXISTA</b>
<b>MEDIDA</b>	Fomentar el uso de un lenguaje respetuoso, no sexista e inclusivo
<b>FECHA</b>	Segundo semestre 2025.
<b>OBJETIVO</b>	Dotar de herramientas de uso de un lenguaje no sexista e inclusivo
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisar Manual de identidad y el Manual de lenguaje inclusivo , incluyendo una guia de conceptos LGTBI
<b>RECURSOS EMPLEADOS</b>	<b>Humanos</b> Personal técnico
	<b>Materiales</b> Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	<b>Económicos</b> No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos revisados y actualizados</li> </ul>
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH - Comunicación

## 5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

Asociación Columbaires, ha constituido una Comisión LGTBI formada por representantes de la plantilla y de la empresa. Este Comité es el mismo que la comisión negociadora para la elaboración del plan.

El Comité LGTBI será el órgano encargado de realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas descritas en el presente plan y los resultados obtenidos, con la tarea de corregir las mismas según estos resultados obtenidos. Se levantará acta de las reuniones con las decisiones adoptadas en las mismas y se emitirá informe anual de la evaluación de la aplicación efectiva del presente plan y de los resultados obtenidos.

A partir de la información y documentación recopilada en el seguimiento, la evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. El responsable de la evaluación y seguimiento del I Plan LGTBI será el departamento de RRHH que pondrá a disposición del Comité todos los datos para que éste sea capaz de medir el grado de consecución de los objetivos y establecer medidas correctoras en caso de ser necesarias.

El proceso de seguimiento y evaluación se realizará anualmente, con un mínimo de una evaluación intermedia y una evaluación final coincidiendo con el ecuador y finalización de la vigencia del Plan.

Beniajan 4 de febrero de 2025.



Handwritten signatures of the members of the LGTBI committee, including:

- Signature of the first member (top left)
- Signature of the second member (center)
- Signature of the third member (top right)
- Signature of the fourth member (bottom left)
- Signature of Daniel Martínez (bottom center)

