

# PLAN LGTBI+

---

## *CENTRO SAN CAMILO:*

- *RR Camilos Residencia Asistida San Camilo*
- *RR Camilos Centro de Humanización de Salud*



Con la colaboración de



## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO LEGISLATIVO .....	2
III. PRINCIPIOS GENERALES .....	4
IV. FASES DEL PLAN LGTBI+ .....	5
V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA .....	6
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	6
VIII. OBJETIVOS GENERALES.....	7
IX. PLAN DE ACCIÓN - EJES .....	8
X. MEDIOS Y RECURSOS.....	18
XI. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	19
XII. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	22
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	22
2. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	23
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	24
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	25
XIII. APROBACIÓN Y FIRMA .....	26

## I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de personas LGTBI+ en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades** para acceder al mercado de trabajo y permanecer en él.

En los procesos de selección pueden estar sesgados y prescindir de personas LGTBI+ independiente de las competencias que presenten para el puesto.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres y personas LGTBI+ también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género, orientación e identidad sexual al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad y diversidad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género e inclusiva en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual, **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual, de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, son formas de violencia contra las mujeres por el mero hecho de serlo o contra mujeres o varones por su **orientación e identidad sexual**. La violencia que las mujeres y las personas LGTBI+ sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El Plan LGTBI+ de RR Residencia asistida San Camilo (2025 - 2028) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, los principios de diversidad e igualdad entre mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual o expresión de género, en

todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando para intentar construir un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

Un Plan LGTBI+ es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la diversidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En concreto hemos planificado una serie de actuaciones en las siguientes materias:

- 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, por razón de sexo y violencia contra las personas LGTBI+

Se pretende que el Plan LGTBI+ sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la diversidad e igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y que todos podamos realizar nuestra actividad profesional en un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

## II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres*,

*medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.*

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Como anexo al plan encontramos un **protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia contra las personas LGTBI+**. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

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+**, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar. El art. 15.1 establece también la obligación a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, cuenten 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+.

El **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

### III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan LGTBI+ son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual, como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (respeto por la diversidad) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote su vigencia.

En concreto en el Centro San Camilo, nos comprometemos a fomentar los siguientes principios respecto a las personas LGTBI+:

1. **Respeto:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **Comunicación:** No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. **Reputación:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. **Discreción en la reprensión:** Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. **No arbitrariedad:** Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. **Uniformidad y equidad:** La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. **Evitación del hostigamiento:** Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.



## IV. FASES DEL PLAN LGTBI+

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan LGTBI+ de Residencia San Camilo son los siguientes:

- **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado.
- **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre la representación de la asociación y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

- **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la diversidad e igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y que todos podamos realizar nuestra actividad profesional en un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.
- **Implantación y ejecución de las medidas del Plan LGTBI+.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas en coordinación con el Plan de Igualdad.
- **Seguimiento y evaluación del Plan LGTBI+.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico que realizará Comisión de Igualdad, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y el Plan LGTBI+ efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Titularidad	Pública
Ámbito funcional	Empresa
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	RR Residencia asistida San Camilo Sector Escultores, 39. 28760 Tres Cantos (Madrid)
Centros de trabajo	RR CAMILOS RESIDENCIA ASISTIDA SAN CAMILO RR CAMILOS CENTRO DE HUMANIZACIÓN DE LA SALUD Sector Escultores, 39 28760 TRES CANTOS (Madrid)
Página web	<a href="https://www.sancamilo.org">https://www.sancamilo.org</a>

## VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan LGTBI+ estará constituida:

En representación de la empresa RR Camilos Residencia Asistida San Camilo:

1. José Manuel Martínez Galán, Gerente
2. Francisco Javier Rodríguez Enríquez, director de recursos humanos

En representación de la plantilla RR Camilos Residencia Asistida San Camilo:

1. Carmen Calvo Priego, gerocultora y miembro del Comité de Empresa
2. Mónica Camacho Camacho, enfermera y miembro del Comité de Empresa

En representación de la empresa RR Camilos Centro de Humanización de la Salud:

1. Sylvia María Blanco Rodríguez, Directora de Administración

En representación de la plantilla RR Camilos Centro de Humanización de la Salud:

1. Marisa Magaña Loarte, trabajadora.

## VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Ámbito personal:

Este Plan LGTBI+ se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.



**Ámbito territorial:**

Este Plan de LGTBI+ es de aplicación a RR CAMILOS RESIDENCIA ASISTIDA SAN CAMILO y RR CAMILOS RESIDENCIA CENTRO DE HUMANIZACIÓN DE LA SALUD Sector Escultores, 39 28760 TRES CANTOS (Madrid).

**Ámbito temporal:**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

## **VIII. OBJETIVOS GENERALES**

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad y diversidad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso de cualquier tipo y, en particular, sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual que sea respetuoso con la diversidad..

## IX. PLAN DE ACCIÓN - EJES



### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género, en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Junio 2025
Responsables	Dirección RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicadas con este compromiso</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (si/no)</p>

GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, independientemente de su orientación e identidad sexual y expresión de género, en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de actitudes, aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Junio 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Incremento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía</p> <p><input type="checkbox"/> Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección</p>

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RESPONSABLES DE SELECCIÓN	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Trabajar en la prevención y/o eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo, o personas LGBI+ no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Junio 2026
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente</p> <p><input type="checkbox"/> Impartido curso de formación (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

2

## FORMACIÓN

**FORMACIÓN EN GÉNERO Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO A TODA LA PLANTILLA, ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COMISIÓN DE IGUALDAD Y MANDOS INTERMEDIOS.**

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género y derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. Este curso irá dirigido a toda la plantilla y, de manera particular, a los órganos de dirección, comisión de igualdad y mandos intermedios.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida



## EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### CAMPAÑAS O GUÍAS INFORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difundir el Plan de Conciliación particularmente en una sesión de formación de martes.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento de la corresponsabilidad (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Campañas realizadas (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Canales o vías utilizadas. Enumerar</p>



4

# COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN RESPETUOSA CON LA DIVERSIDAD

## CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Incorporar al manual de bienvenida una referencia especial en materia de igualdad y diversidad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso de cualquier tipo y, en particular, sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Comunicación y Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Alcance</p> <p><input type="checkbox"/> Canales de información utilizados</p>

5

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO.

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo así como de prevención de la violencia contra las personas LGTBI+
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones formativas periódicas en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2027
Responsables	Comisión de Igualdad, Comité de Dirección
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Curso impartido (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

MÓDULOS TRANSVERSALES SOBRE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS TIPOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Revisar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual de manera periódica
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Comisión de Igualdad
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u></p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de Igualdad, Formación y PRL.</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir en los canales de comunicación del Centro (tótems, Dirección Informa, circulares...) información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2027
Responsables	Comisión de Igualdad
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de Igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas <input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

6

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### REVISIÓN PERIÓDICA DEL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

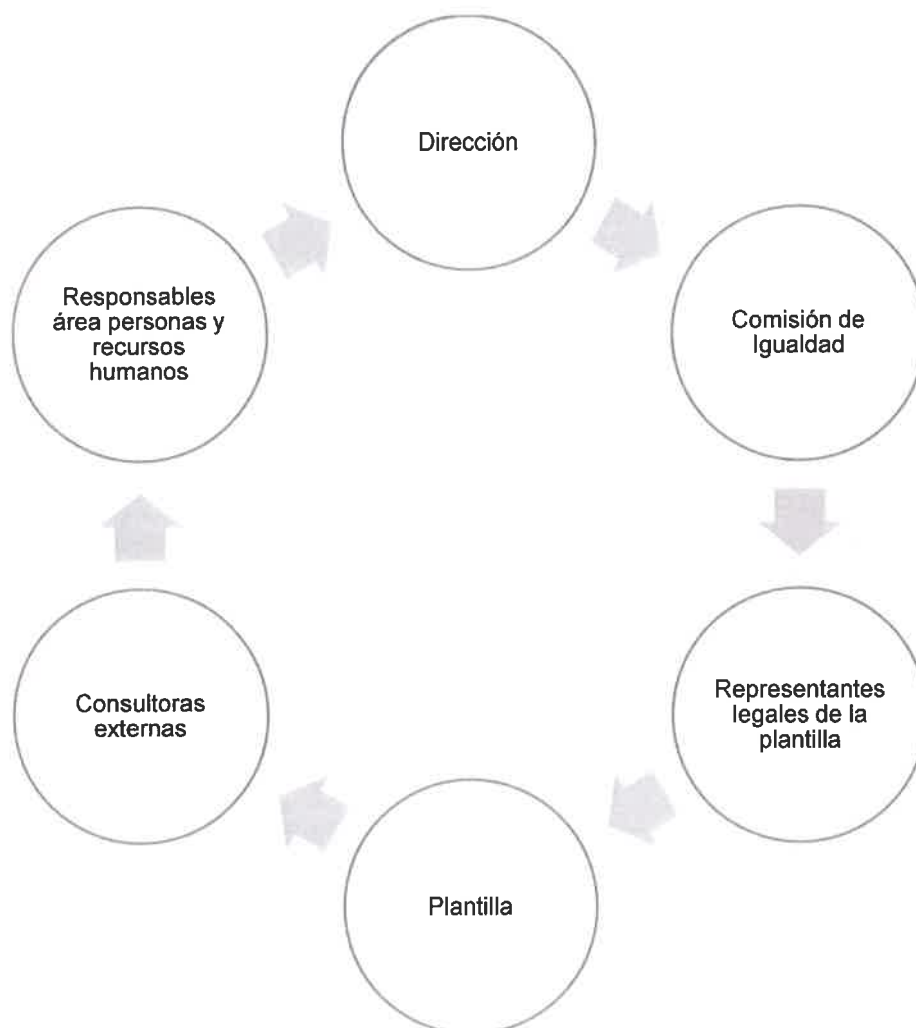
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2027
Responsables	Comisión de Igualdad.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión de competencias <input type="checkbox"/> Proceso de Desarrollo Profesional

## X. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

**Medios materiales.** La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

**Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de diversidad e igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:





## XI. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2025												2026												2027												2028											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																																																
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo	█																																															
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje	█												█																																			
Formación en materia de igualdad a responsables de selección	█												█																																			
<b>FORMACIÓN</b>																																																
Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.	█																																															
Formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo	█												█																																			
Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento	█												█												█																							
Adaptación del horario de las acciones formativas	█												█												█												█											



	2025												2026												2027												2028											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>																																																
Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas																																																
Revisión periódica del encuadramiento profesional																																																

## XII. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

### I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recopilación y el análisis continuado de información en materia de diversidad, igualdad y conciliación desarrollados en una entidad, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto en este I Plan LGTBI+ y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

#### Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan LGTBI+*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, al menos cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento final**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

#### Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan LGTBI+ son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**

#### Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

**2º Informe de seguimiento.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

**3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

## 2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan LGTBI+, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

### Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan LGTBI+* y se realizará:

- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan LGTBI+)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.



## Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan LGTBI+.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan LGTBI+.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la diversidad e igualdad en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

## 3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan LGTBI+ deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- b) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- c) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización de las medidas del plan de LGTBI+, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que



veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones				
Edición	Fecha	Elabora	Aprueba	Descripción
1	7/03/2025	Dirección de Residencia San Camilo	Comisión negociadora del plan LGTBI+	Redacción inicial
2	....	....	....	....

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

#### 4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan LGTBI+ designa a las mismas personas integrantes de esta comisión para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan LGTBI+.

#### 5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2.025												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

### XIII. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la entidad, como en representación de la plantilla, se aprueba el presente Plan de LGTBI+ de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha de **7 de marzo de 2025**.

Empresa:

Nombre: José Manuel Martínez Galán  
Puesto: Gerente

Nombre: Francisco Javier Rodríguez Enríquez  
Puesto: Director Asistencial y Recursos Humanos



Nombre: Silvia María Blanco Rodríguez  
Puesto: Directora de Administración

RLT

Nombre: Carmen Calvo Priego  
Puesto: Gerente – Auxiliar de enfermería



Nombre: Mónica Camacho Camacho  
Puesto: Enfermera



Nombre: María Luisa Magaña Loarte  
Puesto: Responsable Centro de Escucha

