

Handwritten signatures in blue ink along the left margin.

Plan LGTBI



Handwritten signatures in blue ink at the bottom center.

9 de abril 2025



Índice:

1. Introducción.....	3
1.1. Marco Normativo	4
1.2. Compromiso con la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.....	5
1.3. Partes suscriptoras	6
1.4. Características de la empresa	6
1.5. Cultura de la empresa: Historia y objetivos empresariales	7
1.6. Responsabilidad social corporativa	7
1.7. Antecedentes al Plan LGTBI.....	9
2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.....	10
2.1. Ámbito personal	10
2.2. Ámbito territorial	10
2.3. Ámbito temporal	10
3. Diagnóstico de situación de las personas LGTBI en ITC-AICE.....	10
4. Estructura del Plan LGTBI	12
5. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan LGTBI	19
5.1. Comisión de seguimiento.....	19
5.2. Procedimiento de revisión del Plan LGTBI	20
5.3. Medios y Recursos para la implantación de las medidas	20

Plan LGTBI



9 de abril 2025

Índice:

1. Introducción.....	3
1.1. Marco Normativo	4
1.2. Compromiso con la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.....	5
1.3. Partes suscriptoras	6
1.4. Características de la empresa	6
1.5. Cultura de la empresa: Historia y objetivos empresariales	7
1.6. Responsabilidad social corporativa	7
1.7. Antecedentes al Plan LGTBI.....	9
2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.....	10
2.1. Ámbito personal	10
2.2. Ámbito territorial	10
2.3. Ámbito temporal.....	10
3. Diagnóstico de situación de las personas LGTBI en ITC-AICE.....	10
4. Estructura del Plan LGTBI.....	12
6. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan LGTBI	19
6.1. Comisión de seguimiento.....	19
6.2. Procedimiento de revisión del Plan LGTBI	20
6.3. Medios y Recursos para la implantación de las medidas	20

1. Introducción

La Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas (ITC-AICE) es un centro tecnológico reconocido por el Ministerio de Ciencia e Innovación con el número de registro 39, constituido en 1984.

ITC-AICE está integrado por un equipo multidisciplinar, formado y cualificado para dar respuesta a las múltiples necesidades del sector cerámico. Un conjunto de personas comprometidas cuyo objetivo es desarrollar técnicas y procedimientos que ayudan a las empresas asociadas a alcanzar sus objetivos.

Con el ánimo de velar por la integridad de su plantilla, ITC-AICE cuenta con un departamento que asegura el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Asimismo, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación, ITC-AICE ha llevado a cabo la elaboración del presente Plan LGTBI, atendiendo a lo dispuesto en la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI** y el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, que establece el marco regulador de las medidas específicas para su implementación en el ámbito empresarial.

Con el propósito de diseñar un Plan LGTBI que se ajuste de manera precisa a la realidad y necesidades actuales de ITC-AICE en materia de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI, previamente a la elaboración del presente Plan LGTBI se llevó a cabo un Diagnóstico de situación que permitió analizar la gestión de la empresa en materia de diversidad e inclusión, así como las percepciones de la plantilla y de las personas que conforman el Comité de Empresa.

Dicho análisis ha permitido identificar la situación actual de ITC-AICE en relación con la integración del principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, estableciendo así las bases para la elaboración del presente Plan LGTBI.

Por tanto, la elaboración de este Plan LGTBI se ha basado en los resultados obtenidos en dicho análisis previo, los cuales orientaron a la Comisión Negociadora en la definición de las medidas concretas a implementar, garantizando un enfoque integral y adaptado a las particularidades de ITC-AICE.

En definitiva, el presente Plan LGTBI responde al compromiso de ITC-AICE con la promoción de un entorno laboral inclusivo y diverso, en el que se promueva la igualdad de trato y la diversidad, y se elimine cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Por tanto, mediante la elaboración de este Plan LGTBI, ITC-AICE reafirma su voluntad de avanzar hacia una organización más diversa y respetuosa, fomentando la inclusión de las personas LGTBI en el entorno laboral.

1.1. Marco Normativo

La igualdad constituye uno de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico, reconocido expresamente en el artículo 14 de la Constitución Española, que garantiza la igualdad de todas las personas ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación basada en condiciones o circunstancias personales o sociales.

Por otro lado, en el ámbito europeo, la **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**, reconoce la orientación sexual como uno de los motivos respecto de los cuales se prohíbe cualquier forma de discriminación en el entorno laboral.

A nivel estatal, **La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, reconoce, además, como causas discriminatorias, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Esta norma, en su artículo 9, regula específicamente el derecho a la igualdad de trato y la prohibición de discriminación en el ámbito laboral, abarcando todas las fases de la relación profesional, desde el acceso al empleo hasta la finalización de la relación contractual, pasando por la formación, promoción y condiciones de trabajo.

En esta misma línea, la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, en su artículo 15, establece la obligación de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de adoptar medidas específicas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el entorno laboral, con el objetivo de fomentar entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos.

De este modo, atendiendo a los criterios y directrices específicas establecidas en el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**, ITC-AICE ha elaborado el presente Plan LGTBI.

Cabe destacar también que, en cumplimiento del mencionado Real Decreto, como paso previo a la elaboración de este Plan LGTBI, se ha realizado un Diagnóstico de situación que ha permitido identificar las posibles barreras que pudieran afectar a las personas LGTBI en el ámbito laboral, y que ha servido de base para la formulación de los objetivos y el establecimiento de las medidas que integran el presente Plan LGTBI.

El marco normativo descrito fundamenta la elaboración del presente Plan LGTBI de ITC-AICE y su implementación permitirá consolidar una cultura empresarial basada en los principios de igualdad, respeto y diversidad, promoviendo así un entorno laboral libre de discriminación para todas las personas que forman parte de nuestra plantilla.

1.2. Compromiso con la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LAS INDUSTRIAS CERÁMICAS

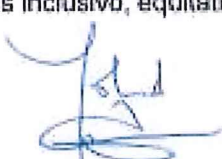
La Dirección de la Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas (en adelante ITC-AICE) declara su compromiso con la promoción de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

En virtud de dicho compromiso, la Dirección de ITC-AICE ha iniciado junto con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, la elaboración de su Plan LGTBI, en cumplimiento de lo dispuesto en la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*.

Este Plan LGTBI tiene como objetivo promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad, en el que se garantice el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de las personas LGTBI.

A través de la presente declaración, la Dirección de ITC-AICE refuerza su compromiso con la creación de un entorno laboral donde todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, se sientan valoradas y respetadas.

Desde ITC-AICE creemos firmemente que la diversidad enriquece nuestra organización, por lo que cada día trabajamos para construir un espacio de trabajo más inclusivo, equitativo y libre de cualquier forma de discriminación.


Dra. Yolanda Reig Otero

Directora General

Enero 2025

1.3. Partes suscriptoras

En este apartado se procede a detallar las personas que componen la Comisión Negociadora del Plan LGTBI de ITC-AICE, quienes ostentan la condición de partes legitimadas para llevar a cabo la negociación y suscripción del presente Plan LGTBI, conforme a la normativa vigente en la materia.

De este modo, la Comisión Negociadora, está integrada por representantes de la parte empresarial y por representantes de las personas trabajadoras, según se detalla a continuación:

❖ En representación de la parte social:

- Dña. Alicia A. G. (U.G.T.)
- Dña. Eulalia Z. S. (U.G.T.)
- Dña. Ana S. T. (U.G.T.)
- D. Esteban A. B. (U.G.T.)
- Dña. Eva V. C. (U.G.T.)
- Dña. María José S. R. (U.G.T.)
- Pamela E. M. (U.G.T.)
- Dña. María Rosa P. F. (U.G.T.)

❖ En representación de la empresa:

- Dña. Luz S. G., empresa.
- Dña. Eva V. D., empresa.
- Dña. Silvia C. S., empresa.

Se debe destacar que la constitución de dicha Comisión ha quedado debidamente formalizada mediante el acta de constitución correspondiente.

En todo caso, con el objetivo de elaborar un Plan LGTBI que se adecúe a las necesidades de ITC-AICE, en el ejercicio de sus funciones, ambas partes han asumido el compromiso de actuar de buena fe durante todo el proceso de elaboración, negociación y aprobación del Plan LGTBI.

1.4. Características de la empresa

A continuación, en la siguiente tabla se han recogido los datos generales de la empresa:

Razón social	ITC-AICE (ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE INDUSTRIAS CERÁMICAS)
CIF	G-46271144
Domicilio social	Avenida Vicente Sos Baynat s/n. Campus Universitario Riu Sec
Sector actividad	Investigación científica y técnica
Convenio Colectivo	Código 12100860012019 BOP 32- 12/03/2019

Tal y como se observa en la tabla, ITC-AICE pertenece al sector de la investigación científica y técnica, contando con un convenio propio.

En relación con la representación legal de las personas trabajadoras, ITC-AICE cuenta con un Comité de empresa, conformado por 9 personas, cuya representación corresponde en su totalidad a U.G.T.

1.5. Cultura de la empresa: Historia y objetivos empresariales

El origen del Instituto de Tecnología Cerámica se remonta a finales de los años sesenta, cuando un emprendedor e inquieto catedrático de la Universidad de Valencia, el profesor Dr. Agustín Escardino, y varios investigadores, entienden que existe un sector incipiente con necesidades de conocer los fundamentos de sus procesos industriales y el comportamiento de los materiales utilizados. Dada la cercanía de la universidad con el sector cerámico, se pudo dar una respuesta rápida, tal y como las empresas lo requerían para poder crecer y ser más competitivas.

En los años ochenta, varias empresas del sector decidieron agruparse y crearon la Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas, que, gracias a un acuerdo con la Universidad de Valencia, primero y posteriormente adoptado por la Universitat Jaume I dio origen al Instituto de Tecnología Cerámica, centro único en el mundo por aunar el rigor académico y la cercanía a la empresa.

En el 2010 la asociación se registra como Centro Tecnológico por el Ministerio de Ciencia e Innovación e inscrito, con número 39 en el Registro de Centros regulado por el Real Decreto 2093/2008 de 19 de diciembre. Desde entonces nos identificamos como motor generador de conocimiento y proveedor de servicios de alto valor añadido.

Pertenecemos a la Red de Institutos Tecnológicos de la Comunidad Valenciana (REDIT), asociación que representa a los 11 Centros Tecnológicos de la región.

Mantenemos una estrecha vinculación con la Universitat Jaume I, es por ello, que nuestro nombre, Instituto de Tecnología Cerámica y logo, aúnan los dos pilares fundamentales de nuestro ADN, la actividad investigadora más básica y exploratoria que nutre la universidad, y la investigación más aplicada y cercana a las necesidades de las empresas que aporta el ITC como Centro Tecnológico.

1.6. Responsabilidad social corporativa

El carácter de ITC-AICE se basa en valores derivados de nuestra experiencia organizativa y de los nuevos retos que la sostenibilidad impone. Estos valores, que definen nuestra identidad, representan un compromiso público y orientan nuestras acciones y decisiones. Sirven, en definitiva, como guía para cohesionar nuestra actividad y generar confianza y credibilidad en nuestros grupos de interés.

❖ Integridad

Realizar la actividad de forma honesta, recta, responsable y coherente con los fines, valores, comportamientos y procedimientos que la organización ha elegido como deseables y capaces de generar confianza en el sector y la sociedad.

ITC-AICE fundamenta la integridad de la organización en una conducta guiada por la ética, el respeto y la reciprocidad, que busca armonizar los intereses organizativos con los de sus socios y clientes para generar credibilidad y reconocimiento social. El comportamiento íntegro de las personas que forman parte de la organización constituye la base de la confianza de nuestros socios y clientes, así como el resto de los grupos de interés.

❖ **Profesionalidad**

Ejercer la actividad con competencia, capacidad, compromiso y relevancia técnica y humana, guiados por el bien interno de la actividad y acorde a ciertas virtudes técnicas, cívicas y morales.

ITC-AICE persigue la excelencia de la organización a través de la mejora continua de sus investigaciones, productos y servicios, la promoción de la adquisición de competencias técnicas y humanas por parte de su personal, y el compromiso público con la industria y la sociedad por desarrollar su actividad de forma respetuosa, responsable, honesta y próxima.

❖ **Innovación**

Trabajar por un desarrollo continuo de productos y servicios a la altura de las exigencias, retos y desafíos actuales y virtuales que plantea el mercado, la industria y la sociedad.

ITC-AICE fomenta la cooperación y el trabajo en equipo en la innovación e investigación aplicada al desarrollo de entornos, productos, servicios y prestaciones que garanticen los principios de sostenibilidad, inclusión y accesibilidad universal. La generación de conocimientos, ideas y estrategias que aporten valor y nuevas soluciones a los problemas, constituye el horizonte de actuación de la organización y permite anticiparnos a las nuevas exigencias y los nuevos retos y desafíos del sector industrial y la sociedad.

❖ **Transparencia**

Desarrollar la actividad compartiendo con los grupos de interés información de calidad sobre las acciones, decisiones, políticas e impactos de la organización de forma veraz, comprensible y exhaustiva y mediante mecanismos de comunicación adecuados y suficientes.

ITC-AICE promueve la transparencia desde los principios de buen gobierno y responsabilidad social corporativa, ofreciendo siempre una información veraz y exacta a través de aquellos mecanismos de participación, rendición de cuentas y cumplimiento más adecuados. A través de ello, la organización pretende generar confianza y credibilidad mediante la apertura y fomento de espacios de comunicación e interacción donde la información sea accesible, comprensible y disponible para todas las partes interesadas.

❖ Sostenibilidad

Desempeñar la actividad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y políticas de sostenibilidad, considerando los criterios ambientales, sociales y de gobernanza, equilibrando el éxito económico a largo plazo con la generación de valor social, el cuidado del medio ambiente y el respeto por el desarrollo de las generaciones futuras.

El ITC-AICE promueve un desempeño de los objetivos y un desarrollo de la industria y de las organizaciones asociadas, que integre la preocupación por los factores e impactos sociales y ambientales junto a los económicos en los procesos de gestión, toma de decisiones, prestación de servicios y creación de productos.

1.7. Antecedentes al Plan LGTBI

Atendiendo a la decisión de la dirección de elaborar un Plan LGTBI, se comunicó al Comité de empresa la necesidad de constituir una Comisión Negociadora para llevar a cabo la elaboración del citado Plan.

A partir de dicha comunicación, en diciembre de 2024, se constituyó la Comisión Negociadora de ITC- AICE, integrada por representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

En el marco de este proceso, en enero de 2025, la dirección de ITC- AICE elaboró y difundió a la plantilla un documento en el que se recoge el compromiso de la organización con la promoción de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral, así como con la eliminación de toda forma de discriminación, contribuyendo de este modo a reforzar una cultura organizacional basada en el respeto y la diversidad.

Durante las reuniones celebradas por la Comisión Negociadora, se estableció la metodología para llevar a cabo la realización del diagnóstico de situación, con el objetivo de evaluar el punto de partida de ITC- AICE en materia de igualdad y diversidad.

Para ello, se cumplimentó, por parte de la persona responsable del departamento de Recursos Humanos, un cuestionario enfocado en recabar información sobre la gestión de personal en diferentes aspectos de la relación laboral.

Por otro lado, se acordó la elaboración de dos encuestas, una dirigida al Comité de empresa y otra a la plantilla. Estas encuestas, fueron distribuidas de forma telemática con el propósito de asegurar la confidencialidad de las respuestas de quienes quisieran participar. Las encuestas abordaron aspectos vinculados a la igualdad de trato y la no discriminación en el entorno laboral, permitiendo evaluar el grado de desarrollo e implementación de políticas internas en ITC- AICE en esta materia.

Los resultados obtenidos a través del cuestionario y las encuestas, fueron analizados por la Comisión Negociadora, lo que permitió, en el mes de marzo de 2025, la elaboración y posterior aprobación del Informe de Diagnóstico. Este documento recoge las principales conclusiones derivadas del análisis realizado, identificando de manera objetiva la situación actual de ITC- AICE respecto a la integración de los principios de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI.

Posteriormente, atendiendo a las conclusiones establecidas en dicho informe, la Comisión Negociadora procedió a definir un conjunto de medidas específicas orientadas a promover un entorno laboral inclusivo, diverso y libre de discriminación, que constituyen el contenido esencial del presente Plan LGTBI.

Finalmente, atendiendo a las medidas previamente acordadas, la Comisión Negociadora acordó la redacción del presente Plan LGTBI, reafirmando así el compromiso de ITC- AICE con la construcción de un espacio laboral igualitario y respetuoso con la diversidad.

2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal

2.1. Ámbito personal

El presente Plan LGTBI, resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de ITC-AICE, independientemente de la relación contractual que ostenten.

2.2. Ámbito territorial

Su ámbito territorial se extiende a ITC-AICE, que cuenta con un único centro de trabajo.

2.3. Ámbito temporal

El presente Plan LGTBI entrará en vigor el 9 de abril de 2025 y mantendrá su vigencia de forma indefinida, hasta que la normativa de aplicación obligue a su adecuación, o bien, cuando se prevea como resultado del seguimiento y evaluación llevados a cabo.

3. Diagnóstico de situación de las personas LGTBI en ITC-AICE

La elaboración del presente Plan LGTBI ha sido precedida por la elaboración de un Informe de Diagnóstico, que combina los resultados del cuestionario cumplimentado por la persona responsable del departamento de Recursos Humanos con las percepciones trasladadas por el Comité de empresa y la plantilla a través de las encuestas realizadas, permitiendo obtener la situación de partida sobre el compromiso y la gestión de la diversidad en ITC-AICE.

A continuación, se procede a exponer las conclusiones obtenidas del análisis realizado:

Es posible afirmar que, ITC-AICE ha mostrado un **compromiso** explícito con la igualdad de trato y la no discriminación hacia las personas LGTBI. Este compromiso ha sido formalizado en un documento que ha sido difundido a la plantilla.

Además, en relación con los **procesos de selección y contratación** que tienen lugar en ITC-AICE, estos se desarrollan bajo criterios objetivos, lo que garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas, sin que la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales influyan en el resultado. En este sentido, ITC-AICE dispone de una guía estandarizada para entrevistas que evita posibles sesgos discriminatorios.

Asimismo, cabe destacar que ni el Comité de empresa ni la plantilla de ITC-AICE han percibido prácticas discriminatorias hacia las personas LGTBI, tanto en el acceso como a lo largo de su desarrollo profesional dentro de la organización.

Por tanto, es posible afirmar la existencia de prácticas de gestión de personal objetivas, que garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

Sin embargo, Recursos Humanos reconoce que el personal responsable de los procesos de selección no ha recibido formación específica en materia de igualdad y diversidad LGTBI en el entorno laboral, lo que se identifica como un área de mejora, dado que la formación es esencial para garantizar procesos de selección y contratación imparciales.

Asimismo, se ha podido constatar que **el ambiente laboral** de ITC-AICE se percibe como diverso e inclusivo. En este sentido, existe un clima laboral basado en el respeto, donde se aplican políticas de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso o discriminación.

En este mismo sentido, tanto el Comité de empresa como la plantilla corroboran que perciben un **entorno de trabajo tolerante, inclusivo y libre de discriminación**, donde el respeto y el compañerismo sustentan la base de las relaciones laborales de ITC-AICE.

Se puede resaltar a tal efecto que la empresa cuenta con un Protocolo específico de actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, como mecanismo de protección frente a este tipo de acoso.

Y se debe destacar que, durante el último año, a la empresa no se le han reportado incidencias de este tipo, lo que pone en valor la efectividad de la política de tolerancia cero por parte de ITC-AICE. De igual modo, el Comité de empresa también corrobora que no se le han reportado casos de acoso o discriminación hacia las personas LGTBI.

En materia de **formación sobre igualdad de trato y no discriminación hacia las personas LGTBI**, tanto el Comité de Empresa como la plantilla confirman que hasta el momento no se han realizado acciones formativas dirigidas a la plantilla para sensibilizar sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI.

En este sentido, cabe señalar que, aunque una parte de la plantilla considera que la formación en esta materia no es prioritaria, posiblemente debido a la percepción generalizada de ausencia de discriminación, se recomienda su incorporación como medida preventiva dentro del Plan LGTBI.

Finalmente, se puede destacar también la disposición manifestada por el departamento de Recursos Humanos para elaborar e implementar un Plan LGTBI, lo que permitirá avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

En conclusión, tanto desde la visión de Recursos Humanos como desde las percepciones manifestadas por el Comité de empresa y la plantilla, ITC-AICE cuenta con un entorno laboral positivo y comprometido con la diversidad y la igualdad de trato hacia las personas LGTBI, sin que se hayan identificado indicios de discriminación en la gestión de personal.

Sin embargo, la incorporación de medidas de formación y sensibilización en el Plan LGTBI, representa una oportunidad para fortalecer el compromiso de ITC-AICE, garantizando un entorno laboral cada vez más inclusivo y respetuoso para todas las personas.

4. Estructura del Plan LGTBI

El presente Plan LGTBI ha sido elaborado para dar respuesta a las necesidades identificadas en el Informe de Diagnóstico previo.

Su contenido ha sido estructurado conforme al contenido mínimo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, garantizando así el cumplimiento normativo. Por tanto, las áreas de intervención contempladas en este Plan LGTBI han sido las siguientes:

- a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- b) Acceso al empleo
- c) Clasificación y promoción profesional
- d) Formación, sensibilización y lenguaje
- e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- f) Permisos y beneficios sociales
- g) Régimen disciplinario

Para cada una de estas áreas, se han definido objetivos concretos y las medidas orientadas a su consecución. Estas medidas han sido establecidas considerando las particularidades concretas de ITC-AICE, garantizando de este modo su adecuación a nuestras circunstancias concretas.

Por otro lado, para garantizar la adecuada implementación de las medidas, el presente Plan LGTBI incorpora un sistema de seguimiento y evaluación, tal y como se detalla en el apartado 6 del presente documento. Este sistema permitirá medir el progreso, identificar desviaciones y adoptar medidas correctoras de forma oportuna.

Se detallan a continuación los objetivos establecidos para cada área de actuación y las medidas definidas para asegurar su cumplimiento.

Plan LGTBI

ÁREA	1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
------	---

Objetivo: Fomentar un entorno laboral inclusivo y diverso. ITC-AICE implementará medidas orientadas a asegurar la igualdad de trato y promover la diversidad en el entorno laboral, con el objetivo de prevenir cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
1.1. Se incorporará en el Convenio de ITC-AICE una cláusula de igualdad de trato y no discriminación, con el fin de contribuir a crear un contexto que favorezca la inclusión y la diversidad.	Cláusula incluida en el Convenio de ITC-AICE sobre la igualdad de trato y no discriminación.	- Responsable de RR.HH. - Comité de empresa	Próxima renovación del Convenio.
1.2. Visibilizar el compromiso de la empresa con la diversidad sexual y la no discriminación hacia las personas LGTBI, para que este compromiso sea conocido por la plantilla.	- Documento que recoja el compromiso de ITC-AICE - Canales utilizados para la difusión del compromiso	- Responsable de RR.HH.	Durante el desarrollo del Plan LGTBI. Tras su aprobación, anualmente.
1.3. Revisar el código ético y de conducta de ITC-AICE, con el propósito de incluir una mención a la diversidad sexual y de género.	Mención incluida en el código ético y de conducta	- Responsable de RR.HH.	Tercer y cuarto trimestre de 2025

Plan LGTBI

ÁREA	2. Acceso al empleo
------	---------------------

Objetivo: Establecer mecanismos para asegurar que los procesos de selección se rijan por criterios objetivos y libres de sesgos, evitando cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
2.1. Revisar y actualizar la guía de selección de personal utilizada en ITC-AICE con el propósito de garantizar que todas las fases de un proceso de selección se basan en criterios objetivos y neutros, fomentando la inclusión de todas las personas con independencia de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.	- Guía de selección de personal revisada y adaptada. - Mención incluida en la guía de selección de personal.	- Responsable de RR.HH.	Segundo semestre de 2025.
2.2. Incorporar, en las ofertas de empleo que sean publicadas, una mención explícita del compromiso de ITC-AICE con la diversidad y la inclusión, incluyendo una referencia a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.	- Número de ofertas de empleo publicadas. - Número de ofertas de empleo publicadas y que incluyen una mención al compromiso adquirido por ITC-AICE	- Responsable de RR.HH.	Desde la aprobación del Plan LGTBI
2.3. Realizar formación específica, dirigida al personal de Recursos Humanos, en materia de prácticas inclusivas, que permita identificar sesgos inconscientes durante el proceso de selección.	Bianualmente se llevará un seguimiento de: - Número de acciones formativas realizadas. - Número de horas de formación. - Número de personas de RR.HH. que han recibido formación	- Responsable de RR.HH.	Bianualmente, desde último trimestre de 2025.

Plan LGTBI

ÁREA	3. Clasificación y promoción profesional
------	--

Objetivo: Establecer criterios objetivos y neutros para la promoción profesional, con el propósito de evitar cualquier tipo de discriminación relacionada con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
3.1. El Convenio de ITC-AICE, incluirá una mención expresa al compromiso de la organización de "garantizar las mismas oportunidades de promoción, con independencia de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de la persona".	▪ Mención incluida en el Convenio de ITC-AICE	- Responsable de RR.HH. - Comité de empresa	Próxima renovación del Convenio.
3.2. La asignación del grupo profesional de una persona se basará en criterios objetivos y neutros. El Convenio de ITC-AICE, en el apartado dedicado a la clasificación profesional, incluirá una mención que indique que el encuadramiento a un determinado grupo profesional deberá realizarse conforme a criterios objetivos y neutros.	▪ Mención incluida en el Convenio de ITC-AICE	- Responsable de RR.HH. - Comité de empresa	Próxima renovación del Convenio.

Plan LGTBI

ÁREA	4. Formación, sensibilización y lenguaje
------	--

Objetivo: Promover el respeto de la diversidad mediante la realización de formación y campañas de sensibilización.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
4.1. Realizar acciones formativas dirigidas a la plantilla sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, haciendo especial hincapié en los principios de igualdad de trato y oportunidades, así como en la prohibición de toda forma de discriminación. Anualmente. (10 -15 p. cada año)	Anualmente se llevará un seguimiento de: - Número de acciones formativas realizadas. - Número de horas de formación impartidas. - Número de personas que han recibido formación.	- Responsable de RR.HH.	Anualmente
4.2. Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla, orientadas a promover la relevancia de mantener un entorno laboral positivo, diverso y libre de cualquier conducta indeseable.	Anualmente se llevará un seguimiento de: - Número de campañas desarrolladas. - Número de canales utilizados para su difusión.	- Responsable de RR.HH.	Bianualmente, desde segundo semestre de 2025.
4.3. Realizar y difundir una infografía, con el propósito de fomentar en la plantilla el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.	- Infografía realizada - Número de canales utilizados para su difusión.	- Responsable de RR.HH.	Tercer trimestre de 2025.
4.4. Revisar de manera periódica el lenguaje y las imágenes empleados en documentos, carteles... de ITC-AICE, a fin de identificar y eliminar cualquier contenido que pueda resultar discriminatorio, ofensivo o humillante hacia las personas LGTBI, asegurando que reflejan principios de respeto, igualdad e inclusión.	Número de documentos, publicaciones, revisados y adaptados.	- Responsable de RR.HH.	Anualmente.

Plan LGTBI

ÁREA	5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
------	--

Objetivo: Implementar medidas que garanticen un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, fomentando el respeto de la identidad de género y orientación sexual, y estableciendo mecanismos para prevenir situaciones de acoso y/o violencia hacia las personas LGTBI.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
5.1. Elaborar un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.	Existencia de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.	- Responsable de RR.HH.	Durante la negociación del Plan LGTBI
5.2. Difundir a la plantilla el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, garantizando su accesibilidad.	Anualmente se llevará un seguimiento de: Canales utilizados para su difusión.	- Responsable de RR.HH.	Desde la aprobación del Protocolo de acoso.
5.3. Realizar formación en materia de prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI dirigida a la plantilla. (10 -15 p. cada año)	Anualmente se llevará un seguimiento de: - Número de acciones formativas realizadas. - Número de horas de formación impartidas. - Número de personas que han recibido formación.	- Responsable de RR.HH.	Anualmente.

Plan LGTBI

ÁREA	6. Permisos y beneficios sociales
------	-----------------------------------

Objetivo: Asegurar, conforme a las disposiciones legales o convencionales, el acceso no discriminatorio de cualquier persona a permisos, beneficios sociales y derechos establecidos, garantizando su aplicación sin distinción de ningún tipo.

6.1. En el Convenio de ITC-AICE se incluirá una mención que indique que se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.	▪ Mención incluida en el Convenio de ITC-AICE	- Responsable de RR.HH. - Comité de empresa	Próxima renovación del Convenio.
---	---	--	----------------------------------

ÁREA	7. Régimen disciplinario
------	--------------------------

Objetivo: Poner de manifiesto que la empresa rechaza cualquier conducta, práctica o comportamiento que vulnere la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, así como la expresión de género de las personas trabajadoras.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
7.1. Incluir en el régimen disciplinario de la empresa la tipificación de cualquier conducta de acoso hacia personas LGTBI.	• Mención incluida en el Convenio de ITC-AICE	- Responsable de RR.HH. - Comité de empresa	Próxima renovación del Convenio.

6. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan LGTBI

En el presente apartado se describe el sistema de seguimiento y evaluación establecido para evaluar el grado de implementación de las medidas contempladas en el Plan LGTBI de ITC-AICE, así como el grado de cumplimiento de los objetivos.

En este contexto, para llevar a cabo una evaluación continua sobre la ejecución del Plan LGTBI, se ha fijado un sistema de seguimiento semestral complementado con una evaluación bianual. Para llevar a cabo de manera óptima el seguimiento y la evaluación, en cada medida se han establecido unos indicadores específicos, los cuales permitirán realizar una valoración del grado de cumplimiento de cada medida, la detección de desviaciones y la definición de acciones correctoras si fuera necesario.

La **Evaluación bianual** del Plan LGTBI, permitirá:

- Analizar los avances conseguidos.
- Comparar los resultados alcanzados frente a los objetivos previstos.
- Identificar barreras u obstáculos en la implementación de las medidas.
- Determinar la necesidad de realizar ajustes que aseguren la efectiva consecución de las medidas planteadas.

A continuación, se presenta la tabla con la fecha prevista para la realización de la primera Evaluación del Plan LGTBI de ITC-AICE:

APROBACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN LGTBI	CALENDARIO
Aprobación Plan LGTBI	9 abril de 2025
Primera Evaluación	Abril 2027

En definitiva, el sistema de seguimiento y evaluación descrito en el presente apartado permitirá medir resultados de manera periódica e identificar oportunidades de mejora, asegurando de este modo la correcta implementación del Plan LGTBI.

6.1. Comisión de seguimiento

Con el objetivo de garantizar una evaluación continua del presente Plan LGTBI, tras su aprobación, se constituirá una Comisión de Seguimiento que será el órgano encargado de supervisar la ejecución del Plan.

Dicha Comisión llevará a cabo reuniones periódicas, con el fin de supervisar el cumplimiento de las medidas previstas y verificar que estas, se ejecuten dentro de los plazos estipulados. De cada reunión se elaborará un acta que recogerá el orden del día y los acuerdos alcanzados.

Entre las responsabilidades de la Comisión de Seguimiento se incluye, la identificación de posibles barreras o desafíos que puedan surgir durante la implementación del Plan. En base a dichas barreras o dificultades, la Comisión podrá proponer los ajustes necesarios para garantizar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan LGTBI.

6.2. Procedimiento de revisión del Plan LGTBI

En relación con una posible revisión del Plan LGTBI, el artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, no establece una relación tasada de situaciones cuya concurrencia implique la necesidad de llevar a cabo una revisión del Plan LGTBI. No obstante, si establece dos supuestos en que las medidas acordadas deben revisarse, siendo estas las siguientes:

- a) cuando así se prevea necesario atendiendo a los resultados derivados de las evaluaciones realizadas sobre la implementación y eficacia del Plan LGTBI.
- b) cuando se evidencie la falta de adecuación del Plan LGTBI a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6.3. Medios y Recursos para la implantación de las medidas

Con el propósito de asegurar un adecuado seguimiento y evaluación del Plan LGTBI, ITC-AICE asume el compromiso de dotar a la Comisión de Seguimiento los recursos necesarios para llevar a cabo el adecuado cumplimiento de sus funciones. Para ello, se garantizará:

- Un lugar adecuado para la realización de las reuniones.
- El material requerido para el óptimo desarrollo de las reuniones.
- La documentación necesaria para llevar a cabo las reuniones.
- Personal externo experto en materia de igualdad y diversidad, que permita ofrecer una visión objetiva y profesional sobre las cuestiones que surjan a lo largo de la vigencia del Plan LGTBI.

En síntesis, ITC-AICE pondrá a disposición de la Comisión de seguimiento, aquellos recursos necesarios, ya sean materiales o humanos, para ejercer el correcto desempeño de sus funciones.

Plan LGTBI



9 de abril 2025

Índice:

1. Introducción.....	3
1.1. Marco Normativo	4
1.2. Compromiso con la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.....	5
1.3. Partes suscriptoras	6
1.4. Características de la empresa	6
1.5. Cultura de la empresa: Historia y objetivos empresariales	7
1.6. Responsabilidad social corporativa	7
1.7. Antecedentes al Plan LGTBI.....	9
2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.....	10
2.1. Ámbito personal	10
2.2. Ámbito territorial	10
2.3. Ámbito temporal.....	10
3. Diagnóstico de situación de las personas LGTBI en ITC-AICE.....	10
4. Estructura del Plan LGTBI	12
5. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan LGTBI	19
5.1. Comisión de seguimiento.....	19
5.2. Procedimiento de revisión del Plan LGTBI	20
5.3. Medios y Recursos para la implantación de las medidas	20