

Plan LGTBI de San Sebastián Turismo S.A.- Donostia Turismoa

Junio 2025

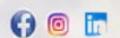




DAITEKE GIZARTE AHOLKULARITZA

943 43 03 12 | berdintasuna@daiteke.com | www.daiteke.eus

#izandaiteke



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA ...

emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzaren erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. EN QUÉ CONSISTE UN PLAN LGBTI	4
2. MARCO LEGAL	5
3. MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES	6
4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN LGBTI	8
4.1. PARTES QUE ACUERDAN EL PLAN	8
4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
5. OBJETIVOS.....	10
6. PLAN DE ACCIÓN: DEFINICIÓN DE MEDIDAS, RESPONSABLES, INCIDACORES Y CRONOGRAMA.....	14
7. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN LGBTI	34
7.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34
7.2. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN LGTBI	34

1. INTRODUCCIÓN

El I. Plan LGTBI de San Sebastián Turismo S.A.- Donostia Turismoa (en adelante DSST) se configura como la principal herramienta de actuación para promover el respeto a la diversidad sexual y de género. Así, todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser protegida contra todas las discriminaciones.

El compromiso de DSST es fomentar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar las discriminaciones existentes que afecten a las personas en su ámbito laboral, especialmente si se refieren a su orientación e identidad sexual o expresión de género.

Las siglas LGTBI del presente plan quieren recoger una concepción más amplia sobre diversidad sexual y de género. Es por ello que a través de estas siglas se quiere hacer referencia a las múltiples formas en las que las personas podemos descubrir, sentir y vivenciar nuestra identidad, expresión de género y/u orientación sexual.

1.1. EN QUÉ CONSISTE UN PLAN LGTBI

El Plan LGTBI se trata de un **instrumento** para que cada organización establezca **medidas específicas y adaptadas a su realidad para proteger a las personas LGTBI trabajadoras**. Así, tanto las medidas como los plazos que se contemplan en este Plan han sido negociadas y pactadas junto con la representación social.

El Plan LGTBI **no precisa de ningún diagnóstico para su puesta en marcha**¹, ni en los términos que se realizan los diagnósticos en materia de igualdad en las empresas ni en otros similares o distintos. Por un lado, porque se incurriría en una vulneración flagrante del derecho a la intimidad y privación de las personas. Esto es, no se trata de preguntar, averiguar o indagar sobre la orientación o identidad de ninguna persona. Lo anterior podría generar desconfianza y señalamiento de personas que no tienen por qué ser identificadas.

Por otro lado, se trata de **crear espacios de trabajo inclusivos, libres de violencias y de odio**, especialmente frente a la diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, se quiere proteger a la víctima que denunciante del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

¹ Planes LGTBI en las empresas: guía de recomendaciones para la negociación. Ministerio de Igualdad, 2024

2. MARCO LEGAL

La *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación*, pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona. Persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, combinando así el enfoque preventivo con el enfoque reparador.

Por otro lado, el 1 de marzo de 2023 entró en vigor 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 el ámbito estatal se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar. Con esta ley **se introduce la una referencia para la protección de las personas LGTBI en cualquier ámbito.**

Esta ley supuso un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias. Para ello, se concretan un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente en el ámbito laboral (entre otros ámbitos).

Con ese objetivo, se desarrolla el *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*. Esta normativa establece, tras un intenso diálogo social, que las empresas deben establecer un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Incluye, además, que estas medidas se tienen que negociar y acordar con la parte social.

3. MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES²

- **Bifobia:** temor, enojo irracional, negación de su existencia, intolerancia y/u odio hacia la bisexualidad y las personas bisexuales. Suele estar relacionada con numerosos estereotipos negativos acerca de las personas bisexuales centrados en la creencia de que la bisexualidad no existe y en la generalización de que las personas bisexuales so promiscuas.
- **Discriminación de género:** es el prejuicio o discriminación basada en el género. Debido a la sociedad patriarcal, histórica y culturalmente se ha establecido un trato desigual entre mujeres y hombres o hacia personas que no cumplen con las expresiones de género normativas.
- **Discriminación sexual:** es el prejuicio o discriminación basada en el sexo. El término se utiliza para referirse a la discriminación de ambos sexos. No solo depende de actitudes individuales, sino que se encuentra incorporado en numerosas instituciones de la sociedad.
- **Expresión de género:** es la expresión de los roles de género como mujer u hombre (o ambos o ninguno de ellos) a través del comportamiento, la indumentaria, el peinado, la voz, los rasgos físicos, etc. Está condicionada por las expectativas sociales de género. No tiene por qué ser fija ni coincidir con el sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona.
- **Heterocentrismo:** ideología que mantiene la heterosexualidad como la única forma de expresar las preferencias sexuales de una manera deseable y aceptable.
- **Heteronormatividad:** el conjunto de las relaciones de poder que normalizan y rigen la sexualidad, marginando a todo lo que esté fuera de los ideales de la heterosexualidad, la monogamia, y la conformidad de género.
- **Heterosexismo:** actitud que predica la heterosexualidad como la única orientación sexual válida.

² Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual, [leer aquí](#).

- **Homofobia:** temor u odio hacia las mujeres lesbianas y los hombres gais.
- **Identidad de género:** identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Al alejarnos del sistema binario de la diferencia sexual es posible hallar identidades de género diversas, no reducidas al par mujer-hombre.
- **Lesbofobia:** rechazo, discriminación, invisibilización burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas.
- **LGTBIQfobia:** cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGTBIQ.
- **Machismo:** cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas que no se ajustan a la identidad de género masculina definida por los roles binarios de género.
- **Orientación sexual:** término utilizado para referirse a la atracción física y emocional hacia personas del mismo sexo y/o del sexo opuesto, así como a la falta de interés o atracción sexual.
- **Transfobia:** cualquier tipo de ideación, actitud o conducta de violencia o discriminación hacia las personas trans.

4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN LGBTI

4.1. PARTES QUE ACUERDAN EL PLAN

La legitimación para negociar las medidas planificadas se regula en el artículo 87 de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras. En DSST se ha negociado de manera paritaria por una representación de la organización y de la parte social.

Antes de la negociación de las medidas, la Comisión ha recibido una formación presencial de 3 horas específica en la materia, además, todas las personas han recibido 3 horas de formación inicial y 30 minutos de repaso en formato online. Por otro lado, para la elaboración de este Plan se ha contado con el apoyo y asesoramiento de personas especializadas en materia de igualdad LGBTI en el ámbito laboral.

COMISIÓN NEGOCIADORA PLAN LGBTI	
COMPOSICIÓN	
ORGANIZACIÓN	
<ul style="list-style-type: none">• Alberto González Gil• Natalia Iglesias Lamela	
REPRESENTACIÓN SOCIAL	
<ul style="list-style-type: none">• Laura Arce Rodríguez• Arantzazu Viteri Garay	

4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

› Temporal:

El Plan LGTBI está vigente desde su aprobación el 28 de junio de 2025.

› Personal:

Lo dispuesto en este Plan se aplica a las personas que trabajan en DSST, independientemente del vínculo jurídico-laboral que hayan contraído. Por tanto, será de aplicación no solo a la plantilla laboral, sino también a cualquier otra persona que pudiera tener una relación asimilable y que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de DSST.

› Territorial:

El Plan LGTBI se aplica en todos los centros de trabajo de DSST. En el caso que se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

5. OBJETIVOS

Los objetivos generales del Plan LGBTI son definir un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la empresa, así como la superación de potenciales desigualdades y discriminaciones para el conjunto de la plantilla.

- ◇ Promover plantillas heterogéneas.
- ◇ Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- ◇ Favorecer la integración y la no discriminación de las personas LGBTI.
- ◇ Sensibilización e información de la diversidad sexual y de género.
- ◇ Incorporación De la perspectiva interseccional en la actividad de DSST.

Para la consecución de los objetivos, se plantean los siguientes ejes de actuación y medidas:

Ejes de actuación		Medidas
01	Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación	3
02	Acceso al empleo: selección, contratación y promoción	1
03	Formación, sensibilización y lenguaje	1
04	Prevención del acoso y violencia contra personas LGBTI	3
05	Conciliación corresponsable	1
06	Acciones al exterior: Sociedad	1
TOTAL		10

01. EJE: CLAUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

OBJETIVOS	MEDIDAS
1.1. Gestionar la implantación del Plan LGTBI	1.1.1. Definir los sistemas y estructuras de implantación, seguimiento y evaluación del Plan LGTBI.
1.2. Conocer la percepción de la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad y la evolución en la aplicación del presente plan de igualdad	1.2.1. Realizar una encuesta de clima laboral a la plantilla, en relación con la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI en la empresa con el objetivo de identificar necesidades y opiniones de las personas trabajadoras.
1.3. Construir un entorno laboral proLGTBI, que integre y normalice la convivencia de todas las personas.	1.3.1. Integrar prácticas en el día a día de DSST para conseguir la Diversidad e Inclusión Empresarial

02.EJE: ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

OBJETIVOS	MEDIDAS
2.1. Asegurar que las prácticas de contratación y promoción se basen en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.	2.1.1. Planificar, diseñar y ejecutar las medidas de acceso al empleo y promoción con perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI.

03.EJE: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

OBJETIVOS	MEDIDAS
<p>3.1. Conseguir la concienciación de la plantilla para crear un ambiente laboral libre de discriminación fomentando el respeto de la identidad de género, evitando situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI</p>	<p>3.1.1. Impartir formación específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral</p>

04. EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI

OBJETIVOS	MEDIDAS
<p>4.1. Elaboración del protocolo de actuación en caso de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI con el fin de que las personas trabajadoras puedan poner en conocimiento de la empresa situaciones de acoso y violencia contra personas LGTBI. Asimismo, se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.</p>	<p>4.1.1. Elaboración del protocolo de actuación en caso de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.</p>
<p>4.2. Dotar de conocimientos y herramientas a la Asesoría Confidencial para que identifique situaciones que den lugar a la activación del Protocolo y trate el procedimiento asegurando que la víctima esté en el centro del procedimiento, sin revictimizarla.</p>	<p>4.2.1. Formación continua en materia de acoso y violencia contra personas LGTBI a la Asesoría Confidencial.</p>

4.3. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas que componen DSST.

4.3.1. Integrar la LGTBifobia en la evaluación de riesgos laborales.

05. EJE: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVOS

5.1. Asegurar que los derechos en materia de conciliación corresponsable se apliquen a las personas LGTBI, con independencia de la modalidad de familia o pareja que conformen.

MEDIDAS

5.1.1. Incluir la perspectiva LGTBI en la conciliación corresponsable.

06. EJE: ACCIONES AL EXTERIOR: SOCIEDAD

OBJETIVOS

6.1. Promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI entre la ciudadanía, visitantes y entidades colaboradoras y ser agentes en la igualdad y diversidad de personas y familias.

MEDIDAS

6.1.1. Creación de una hoja de seguimiento de las acciones sociales/públicas que se creen o en las que participe DSST y que contribuyan a la visibilización / reivindicación de las personas LGTBI.

6. PLAN DE ACCIÓN: DEFINICIÓN DE MEDIDAS, RESPONSABLES, INCIDACORES Y CRONOGRAMA

01.EJE: CLAUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

MEDIDA 1.1.1. Definir los sistemas y estructuras de implantación, seguimiento y evaluación del Plan LGTBI.

 OBJETIVO	Gestionar la implantación del Plan LGTBI			
 DESCRIPCIÓN	<p>1. Estructurar el liderazgo y la gestión del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombrar a las personas responsables del Plan que liderarán su coordinación y seguimiento. Determinar la composición y funciones de la Comisión LGTBI, que trabajará juntamente con la Comisión de Igualdad. Formalizar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad y LGTBI, definiendo la frecuencia y metodología de las reuniones. <p>2. Desarrollo del plan de acción anual y del cronograma</p> <ul style="list-style-type: none"> Actualización anual del plan de acción con la definición de cada acción establecido en el cronograma. <p>3. Sistematizar la implantación y seguimiento del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar informes anuales de seguimiento, analizando el grado de cumplimiento de las acciones y los obstáculos. Estos informes se integrarán con los de igualdad. Informar a la plantilla de los avances del plan a través de los canales de comunicación (LOTUS). <p>4. Evaluación y medición del impacto</p> <ul style="list-style-type: none"> Realización de la evaluación diagnóstica del Plan en 2028. 			
 RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Dirección Comisión de Igualdad y LGTBI 			
 CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
	Seguimiento y reuniones de la Comisión	Seguimiento y reuniones de la Comisión	Seguimiento y reuniones de la Comisión	Evaluación
 RECURSOS	<p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> Dirección (Compromiso con crear un entorno laboral libre de discriminación LGTBI) Comisión de Igualdad y LGTBI (organización y seguimiento). 			



INDICADORES

- Creación de la Comisión de Igualdad y LGTBI.
- N.º de reuniones realizadas.
- Actas de las reuniones
- N.º de informes de impacto realizados.
- N.º de comunicaciones a la plantilla.
- Evaluación del Plan LGTBI.

MEDIDA: 1.2.1. Incluir en la encuesta de satisfacción anual cuestiones en relación con la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI en la empresa con el objetivo de identificar necesidades y opiniones de las personas trabajadoras.

 OBJETIVO	<p>Conocer la percepción de la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad y la evolución en la aplicación del presente Plan LGBTI.</p>			
 DESCRIPCIÓN	<p>En la encuesta de satisfacción anual dirigida a la plantilla, se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estará dirigida a todas las personas trabajadoras. • Se garantizará el anonimato, sin hacer preguntas sobre datos personales. • Dirigida a conocer necesidades no detectadas y posibles situaciones/conductas de acoso o discriminación a personas LGTBI. 			
 RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> · Dirección · Comisión de Igualdad y LGTBI 			
 CRONOGRAMA	<p>2025</p>	<p>2026</p>	<p>2027</p>	<p>2028</p>
	<p>Realización de la encuesta y análisis resultados</p>	<p>Realización de la encuesta y análisis resultados</p>	<p>Realización de la encuesta y análisis resultados</p>	<p>Realización de la encuesta y análisis resultados</p>
 RECURSOS	<p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> · Dirección (Compromiso con crear un entorno laboral libre de discriminación LGTBI). · Comisión de Igualdad y LGTBI (realización de la encuesta y análisis de los resultados). 			
 INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · Inclusión en la encuesta de satisfacción anual preguntas relativas a la percepción/vivencias personas LGTBI (SI/NO). · N.º de necesidades detectadas. · N.º de respuestas y % con respecto a la plantilla. · Evaluación de los resultados cualitativos; nivel de empresa PROLGTBI. · Nuevas propuestas y viabilidad de implantación. 			

MEDIDA: 1.3.1. Integrar prácticas en el día a día de DSST para conseguir la Diversidad e Inclusión Empresarial³

 OBJETIVO	<p>Construir un entorno laboral proLGTBI, que integre y normalice la convivencia de todas las personas.</p>			
 DESCRIPCIÓN	<p>Se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adhesión a las campañas de sensibilización en fechas señaladas <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar acciones específicas de comunicación interna y/o externa vinculadas a fechas o hitos fundamentales en la materia (31M, 17M, 28J, 11O). • La Comisión elegirá anualmente qué fechas serán las que reivindiquen. 2. Manual de acogida <ul style="list-style-type: none"> • Revisión del manual y protocolo de acogida: solicitud a las personas trabajadoras por el pronombre con el que dirigirse. 3. Protocolo trans <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo, regulando los requisitos necesarios para garantizar y acomodar su reconocimiento social correspondiente al sexo y género sentido. 4. Acceso igualitario a baños y vestuarios <ul style="list-style-type: none"> • Se incluirán papeleras higiénicas en todos los baños. • Los baños serán no adscritos a un género concreto o mixtos, es decir, se procurará que en los espacios de DSST no haya distinción de género. 			
 RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad y LGTBI • Dirección 			
 CRONOGRAMA	<p>2025</p>	<p>2026</p>	<p>2027</p>	<p>2028</p>
	<p>Adhesión en fechas señaladas.</p>	<p>Elaboración protocolo Trans. Adhesión en</p>	<p>Adhesión en fechas señaladas.</p>	<p>Adhesión en fechas señaladas.</p>

³ Mas información sobre el concepto “Diversidad e Inclusión Empresarial”, creado por el Pacto Mundial de la ONU [aquí](#).

		fechas señaladas.		
 RECURSOS	Personales			
	<ul style="list-style-type: none"> · Dirección (Compromiso con crear un entorno laboral libre de discriminación LGBTI). · Comisión de Igualdad y LGBTI (Puesta en marcha de medidas). 			
 INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · Puesta en marcha de medidas (SI/NO) · Evaluación de los resultados cualitativos; nivel de empresa PROLGTTBI · Nuevas propuestas y viabilidad de implantación. 			

2.EJE: ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

MEDIDA: 2.1.1. Planificar, diseñar y ejecutar las medidas de acceso al empleo y promoción con perspectiva inclusiva hacia las personas LGBTI.

 OBJETIVO	<p>Asegurar que las prácticas de contratación y promoción se basen en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.</p>			
 DESCRIPCIÓN	<p>Esta medida incluirá las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al estar el servicio que se encarga de los procesos de selección externalizado, se procurará que las y los profesionales que realicen los procesos tengan capacitación y sensibilización en la materia. • Garantizar la preservación del derecho a la intimidad de las personas, evitando realizar preguntas invasivas sobre la vida personal y familiar. 			
 RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio externalizado. • Comisión de Igualdad y LGTBI. • Dirección de Personas. 			
 CRONOGRAMA	<p>2025</p>	<p>2026</p>	<p>2027</p>	<p>2028</p>
 RECURSOS	<p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección (Compromiso con crear un entorno laboral libre de discriminación LGBTI). • Comisión de Igualdad y LGTBI (comprobación de la solicitud y su cumplimiento) 			
 INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de formación /capacitación/sensibilización en la materia al servicio externalizado (SÍ/NO). • Formación /capacitación /sensibilización solicitada (por ejemplo, n.º de horas de formación de las personas responsables de llevar adelante los procesos de selección). • Formación /capacitación /sensibilización presentada. 			

03. EJE: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

MEDIDA: 3.1.1. Impartir formación específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral

 OBJETIVO	<p>Conseguir la concienciación de la plantilla para crear un ambiente laboral libre de discriminación fomentando el respeto de la identidad de género, evitando situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI</p>			
 DESCRIPCIÓN	<p>Se desarrollarán las siguientes acciones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formación obligatoria y continua <ul style="list-style-type: none"> • Para toda la plantilla. • Anualmente, para las nuevas incorporaciones 2. Contenidos mínimos de la formación <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento general y difusión del Plan LGBTI, sus medidas, alcance y contenido. • Conocimiento de las definiciones y con aspectos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. • Pautas para una comunicación y lenguaje neutro, inclusivo y no discriminatorio. 3. Actualización de contenidos y seguimiento <ul style="list-style-type: none"> • Si hubiera algún cambio normativo, guía o algún aspecto que actualice la materia. • Se utilizará la intranet (LOTUS) para comunicar. 			
 RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad y LGTBI. • Departamento de Organización. 			
 CRONOGRAMA	<p>2025</p>	<p>2026</p>	<p>2027</p>	<p>2028</p>
	<p>Sesión de sensibilización y comunicación del plan</p>	<p>Sesión formativa LGTBI</p>	<p>Actualización de recursos</p>	<p>Sesión formativa LGTBI</p>
 RECURSOS	<p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Igualdad y LGTBI (organización y seguimiento). <p>Económicos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Contratación de consultoría /empresa para las formaciones. – Gastos de elaboración de materiales y documentación. 			

**04. EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS
LGTBI**

MEDIDA: 4.1.1. Elaboración del Protocolo de actuación en caso de situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGBTI

 <p>OBJETIVO</p>	<p>Elaboración del protocolo de actuación en caso de acoso y/o violencia contra las personas LGBTI con el fin de que las personas trabajadoras puedan poner en conocimiento de la empresa situaciones de acoso y violencia contra personas LGBTI. Asimismo, se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.</p>
 <p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>1. Adaptación del Protocolo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir dentro del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y contra la libertad sexual, para lo cual se ampliará el ámbito de protección material (incluyéndose la protección al acoso por orientación sexual, acoso por identidad de género o acoso por expresión de género), pasando a denominarse "Protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de género". • Implantación oficial del protocolo contra el acoso sexual y por razón de género. • Detallar los ámbitos de aplicación (personal y espacial) y el proceso de activación del protocolo para que todas las personas conozcan cómo poner una denuncia y ante quién. • Determinar del proceso de denuncia, medidas de protección y procedimiento de resolución, garantizando la seguridad y confidencialidad. <p>2. Comunicación del Protocolo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar sesiones informativas y formativas dirigidas a todo el personal para comprender la prevención y la aplicación del protocolo. • Establecer medidas para que toda la plantilla conozca el protocolo a través de la comunicación interna. • Utilizar el boletín interno (LOTUS) para facilitar la información del protocolo. <p>3. Seguimiento de las denuncias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar anualmente la aplicación del protocolo para medir la eficacia de los mecanismos de detección e intervención. • Revisar el protocolo cada dos años si son necesarios cambios legislativos o mejoras.
 <p>RESPONSABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Personal de Prevención · Asesoría Confidencial

 CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
 RECURSOS	<p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsables de Prevención y Asesoría Confidencial (organización y seguimiento). <p>Económicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratación de consultora para adaptación del Protocolo. 			
 INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · Adaptación del protocolo (SI/NO) · Ampliación del ámbito de aplicación material (SI/NO) · N.º de medidas de comunicación realizadas. · Porcentaje de plantilla que reciben información sobre el protocolo. · N.º de denuncias y seguimiento de los casos. 			

MEDIDA: 4.1.2. Formación continua en materia de acoso y violencia contra personas LGTBI a la Asesoría Confidencial.

 <p>OBJETIVO</p>	<p>Dotar de conocimientos y herramientas a la Asesoría Confidencial para que identifique situaciones que den lugar a la activación del Protocolo y trate el procedimiento asegurando que la víctima esté en el centro del procedimiento, sin revictimizarla.</p>			
 <p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>1. Formación específica para las personas que componen la Asesoría Confidencial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impartir una primera sesión formativa de 3 horas de duración a la Asesoría Confidencial previo a la adaptación del Protocolo. • Contenidos de la sesión: prevención de la violencia por LGTBIfobia, procedimiento de actuación en el caso de recibir una denuncia, principios rectores y comunicación con las víctimas durante el proceso. • Bienalmente, continuar con la formación específica a la Asesoría Confidencial. <p>2. Sesiones de sensibilización /información</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anualmente, la Asesoría Confidencial acudirá a sesiones de sensibilización o formación en la materia (charlas, ponencias) al objeto de tener una actualización constante en la materia. <p>3. Evaluación y seguimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Asesoría Confidencial se reunirá de manera anual para contrastar posibles necesidades de mejora en los procedimientos o actualización según normativa. • Contraste con la Comisión de Igualdad y LGTBI. 			
 <p>RESPONSABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Asesoría Confidencial. · Delegada de Prevención. · Comisión de Igualdad y LGTBI. 			
 <p>CRONOGRAMA</p>	<p>2025</p> <p>Formación específica de 3 horas de duración</p>	<p>2026</p> <p>Sesión de sensibilización / información</p>	<p>2027</p> <p>Formación específica de 2 horas de duración</p>	<p>2028</p> <p>Sesión de sensibilización / información</p>



RECURSOS

Personales

- Formación de personas expertas (profesionales internos o externos).

Económicos

- Contratación de consultora de formación o desplazamiento a charlas/ponencias.
- Gastos de elaboración de materiales y documentación.



INDICADORES

- N.º de acciones formativas o de sensibilización en las que se ha tomado parte.
- Grado de satisfacción con la formación / sensibilización recibida.
- N.º de personas que asisten a las sesiones de formación o de sensibilización.
- N.º de comunicaciones entre Asesoría Confidencial y Comisión de Igualdad y LGTBI.

MEDIDA: 4.2.1. Integrar la LGTBifobia en la evaluación de riesgos laborales

 OBJETIVO	<p>Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas que componen DSST.</p>			
 DESCRIPCIÓN	<p>El servicio de prevención está externalizado, por lo que se solicitará y supervisará que realicen las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar. • Analizar posibles deficiencias en la organización del trabajo que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que puedan favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso, como la arbitrariedad en la asignación de los puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc. • Revisar los procesos que se llevan a cabo en los procedimientos médicos, como estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía o morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales. 			
 RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Prevención Ajeno. • Comisión de Igualdad y LGTBI. 			
 CRONOGRAMA	<p>2025</p>	<p>2026</p>	<p>2027</p>	<p>2028</p>
<p>Evaluación de riesgos psicosociales</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
 RECURSOS	<p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> – Servicio de Prevención ajeno. <p>Económicos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Gastos de elaboración de materiales y documentación. 			
 INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de riesgos laborales, teniendo en cuenta la perspectiva LGTBI. • Análisis cuantitativo y cualitativo de las bajas de salud y de incidentes, teniendo en cuenta la perspectiva LGTBI. 			

05. EJE: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDA: 5.1.1. Incluir la perspectiva LGTBI en la conciliación corresponsable

 OBJETIVO	<p>Asegurar que los derechos en materia de conciliación corresponsable se apliquen a las personas LGTBI, con independencia de la modalidad de familia o pareja que conformen.</p>			
 DESCRIPCIÓN	<p>Se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>1. Revisión de los derechos en materia de conciliación</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisar si las medidas de conciliación existentes tienen en cuenta la diversidad de pareja o familiar que puedan conformar las personas trabajadoras. Esto incluye el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales como seguros médicos y cuantos estén reconocidos a la plantilla. <p>2. Encuesta de satisfacción anual</p> <ul style="list-style-type: none"> En la encuesta de satisfacción anual se incluirán cuestiones en materia de cuidados, con atención a la diversidad de familias y de pareja, con el fin de detectar posibles situaciones que no se hayan identificado y que puedan generar discriminación o diferencias a las personas LGTBI. 			
 RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad y LGTBI Dirección de Personas 			
 CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
 RECURSOS	<p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de la encuesta y análisis. Revisión de los permisos y licencias. 			
 INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de las medidas, licencias y permisos (SI/NO). Modificaciones realizadas (SI/NO). Encuesta de satisfacción realizada (SI/NO). Análisis del resultado cualitativo de la encuesta. N.º de propuestas recibidas y necesidades detectadas. N.º de personas que participan en la encuesta. 			

06. EJE: ACCIONES AL EXTERIOR: SOCIEDAD

MEDIDA 6.1.1. Creación de una hoja de seguimiento de las acciones sociales/públicas que se creen o en las que participe DSST y que contribuyan a la visibilización / reivindicación de las personas LGTBI.

 OBJETIVO	<p>Promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI entre la ciudadanía, visitantes y entidades colaboradoras y ser agentes en la igualdad y diversidad de personas y familias.</p>			
 DESCRIPCIÓN	<p>Se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones de marketing dirigidas al fomento de actividades relacionadas con la igualdad de personas LGTBI (patrocinios, etc.) • Acciones de comunicación orientadas a incrementar la visibilidad de las personas LGTBI (creación de contenido audiovisual e interactivo para redes sociales sobre turismo para personas LGTBI, actualización de imágenes y revisión del lenguaje de la página web desde la perspectiva de comunicación inclusiva, etc.) • Acciones de Gestión de Destino orientadas sensibilizar sobre la igualdad en el destino turístico: (certificación Queer, formación para empresas asociadas, etc.). 			
 RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> · Comisión de Igualdad y LGTBI · Departamento de Comunicación y Marketing 			
 CRONOGRAMA	<p>2025</p> <p>-</p>	<p>2026</p> <p>-</p>	<p>2027</p> <p>-</p>	<p>2028</p> <p>-</p>
 RECURSOS	<p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> – Elaboración de la encuesta y análisis. – Revisión de los permisos y licencias. 			
 INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · N.º de profesionales, entidades y empresas colaboradoras que han recibido información sobre el compromiso de la asociación con la igualdad de personas LGTBI. · N.º y tipo de acciones realizadas. · N.º de personas beneficiarias de las acciones desagregado por género. 			

7. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN LGBTI

7.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

› Periodicidad de las reuniones:

Por razones de operatividad de los recursos personales, las reuniones coincidirán con las de la Comisión de Igualdad, pues las personas responsables son las mismas para una y otra Comisión.

› Informes de seguimiento:

Los informes de seguimiento y evaluación se elaborarán de manera conjunta a los del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, es decir, con una periodicidad anual y tras 4 años, se realizará de manera conjunta la evaluación del proceso.

7.2. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN LGBTI

La Comisión de Igualdad y LGBTI estará **formada por** las siguientes personas:

- › Alberto González Gil
- › Natalia Iglesias Lamela
- › Laura Arce Rodríguez
- › Arantzazu Viteri Garay

Sus **funciones** serán:

- ◇ Verificar la consecución de los objetivos, medidas y plazos establecidos en el Plan.
- ◇ Seguimiento sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas, es decir, nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- ◇ Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación del plan.
- ◇ Redactar informes de seguimiento y evaluación del Plan, que coincidirán con los establecidos en el II. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- ◇ Solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación e interpretación de las medidas acordadas.