

PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+

GRUPO LIMASA

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Datos generales de la empresa	4
1.2. Storytelling de GRUPO LIMASA	4
1.3. Nuestra misión y valores	5
1.4. Estrategias y enfoques de diversidad	6
1.5. Resultados y beneficios	6
1.6. Conclusión	6
2. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	7
3. OBJETIVO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+...	8
3.1. Régimen Jurídico	8
3.2. Definiciones	9
3.3. Principios que rigen el plan de igualdad	11
3.4. Ámbitos de aplicación	12
3.5. Vigencia y revisión del Plan	13
3.6. Informe sobre la Concienciación de las Personas Trabajadoras respecto a las Medidas LGTBI+	14
ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL	14
LIMASA MEDITERRÁNEA SAU	38
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO SAU	62
SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR SA	86
3.7. Acciones para realizar tras el análisis de situación empresarial	111
4. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	118
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	121
6. FIRMA DEL PLAN	121
ANEXO I	123
CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL COLECTIVO LGTBI+ APLICADO A LA EMPRESA GRUPO LIMASA	123
1. Introducción	124
2. Principios fundamentales	124
3. Cumplimiento normativo	125
4. Cultura y sensibilización	125
5. Políticas de empleo inclusivas	125
6. Ambiente laboral seguro y respetuoso	126
7. Beneficios y políticas inclusivas	126

8. Comunicación y visibilidad.....	127
9. Capacitación y desarrollo profesional.....	127
10. Evaluación y seguimiento.....	127
11. Conclusiones	128
ANEXO II.....	129
MODELOS NECESARIOS PARA RESOLUCION DE CONFLICTOS.....	129
ANEXO III.....	137
ENCUESTA APLICADA A LA EMPRESA	137

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Datos generales de la empresa

Razón social: **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ SL**

CIF: **B86355617**

Domicilio Social: **CALLE VILLANUEVA, Nº22**

Convenio Colectivo de Aplicación: **LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.**

1.2. Storytelling de GRUPO LIMASA

La historia de la empresa nace hace ya más de 50 años con una visión clara: ofrecer soluciones de Facility Services basadas en la confianza, la calidad y la cercanía.

Grupo Empresarial Carrillo Vázquez está formada por Limasa Mediterránea SAU, Limpieza y Mantenimiento SAU, Alana Servicios Integrales SL y Serveis Urbans de Vilassar de Mar SA. En adelante, como GRUPO LIMASA.

Grupo Limasa es una empresa familiar con amplia trayectoria en el sector que identificó la necesidad de crear una empresa de tamaño medio, capaz de combinar la flexibilidad y proximidad de una compañía cercana con la estructura y profesionalidad de una gran organización. Desde nuestros inicios, hemos trabajado con un propósito firme: ser el socio de referencia para aquellos clientes que buscan que todo funcione correctamente, con eficacia y tranquilidad.

La empresa establece, junto con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos de las personas LGTBI+ como principios estratégicos de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

Con esta premisa se confecciona este Plan para la Igualdad real y efectiva para las personas LGTBI+ de GRUPO LIMASA, a través de la negociación y el acuerdo con una representación de las personas trabajadoras de la empresa (o representación sindical en caso de no contar con RLPT).

Estas medidas son transversales, impregnando tanto la gestión diaria como la gestión estratégica de la empresa, con el objetivo de integrar de manera sólida esta filosofía en la cultura organizacional.

1.3. Nuestra misión y valores

En GRUPO LIMASA, Nuestra misión es consolidarnos como la empresa de Facility Services de confianza, posicionándonos de manera sólida en el segmento de compañías de tamaño medio. Aspiramos a ser el socio de referencia para nuestros clientes, garantizando el correcto funcionamiento de sus instalaciones mediante un servicio integral, eficiente y de alta calidad. Nos comprometemos a ofrecer una atención profesional y cercana que aporte seguridad, tranquilidad y valor a largo plazo a nuestros clientes.

Nuestro equipo humano es el pilar fundamental de nuestra organización; promovemos su desarrollo profesional, bienestar y sentido de pertenencia, convencidos de que la excelencia en el servicio nace del compromiso, la motivación y la formación continua de nuestros trabajadores. Nuestros valores son los siguientes:

1. **Confianza:** Actuamos con integridad, transparencia y responsabilidad, generando relaciones sólidas con clientes y empleados.
2. **Compromiso:** Nos implicamos activamente con las necesidades de nuestros clientes y el bienestar de nuestros trabajadores.
3. **Calidad:** Mantenemos los más altos estándares de servicio, apoyados en la experiencia y profesionalidad de nuestro equipo.
4. **Profesionalidad:** Fomentamos la formación continua, el desarrollo de competencias y la cultura del esfuerzo.
5. **Proximidad:** Escuchamos y comprendemos las necesidades de cada cliente y de cada empleado para ofrecer soluciones personalizadas.
6. **Innovación:** Promovemos la mejora constante y la adopción de nuevas tecnologías que optimicen nuestros procesos y entornos de trabajo.
7. **Respeto y seguridad:** Velamos por un ambiente laboral basado en la igualdad, la seguridad y el respeto mutuo.

Queremos consolidar un entorno laboral estable, inclusivo y seguro, que potencie el talento y fomente el crecimiento personal y profesional de todos los miembros de nuestro equipo. Aspiramos a crear valor sostenible tanto para nuestros clientes como para nuestros empleados, contribuyendo al desarrollo económico y social de nuestro entorno.

1.4. Estrategias y enfoques de diversidad

En GRUPO LIMASA, adoptamos un enfoque integral hacia la diversidad e inclusión, abordando una variedad de dimensiones:

1. Entorno seguro y libre de discriminación.
2. Visibilidad e igualdad de oportunidades
3. Formación continua y sensibilización
4. Innovación e inclusión digital
5. Compromiso visible con el entorno social

1.5. Resultados y beneficios

Esperamos que nuestras iniciativas de diversidad e inclusión generen una serie de resultados positivos, incluyendo:

- Mejora de la moral y el compromiso de los empleados.
- Aumento de la retención y atracción de talento.
- Mayor innovación y creatividad en la resolución de problemas.
- Mejora de la reputación de la marca y la lealtad del cliente.
- Contribución positiva a la comunidad y a la sociedad en general.

1.6. Conclusión

En GRUPO LIMASA, creemos firmemente que la diversidad y la inclusión son pilares esenciales para garantizar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo. Reconocemos que un entorno laboral diverso, donde cada persona sea valorada por su individualidad y talento, no solo enriquece nuestra organización, sino que también impulsa la innovación y la creatividad en todos los niveles.

Estamos profundamente comprometidos a seguir avanzando en nuestro viaje hacia una cultura empresarial más inclusiva, equitativa y respetuosa, donde todas las voces sean escuchadas y donde cada empleado tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Este compromiso se traduce en acciones concretas, como la implementación de políticas inclusivas, la formación continua en materia de igualdad, y el diseño de medidas específicas que aseguren un entorno laboral libre de discriminación.

2. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

En GRUPO LIMASA, consideramos que un auténtico compromiso con la sociedad implica ser un reflejo de ella dentro de nuestra propia organización. Por esta razón, garantizar la igualdad de oportunidades y proteger los derechos de las personas trans y LGTBI+ es una de las prioridades que debemos integrar en la gestión diaria de nuestra empresa, con el fin de ser cada vez más diversos, al igual que la sociedad en la que ofrecemos nuestros servicios.

A su vez, el incorporar pensamientos diferentes enriquece cualquier organización, y para la nuestra, basada en el capital humano, es fundamental este enriquecimiento. La creación de un ambiente de trabajo sano y abierto, donde todos puedan expresarse tal y como son, es básico para maximizar la productividad y, a su vez, el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras al servicio de la empresa.

Así mismo, también con ello, damos forma al mandato articulado 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+.

Desde la dirección de la empresa existe el compromiso de comunicar el plan y garantizar su cumplimiento, con el fin de asegurar su incorporación efectiva al día a día de la empresa, vigilando que las acciones programadas se lleven a cabo y apoyando en su mejora continua. Así mismo, se compromete a suministrar los recursos necesarios para ello.

GRUPO LIMASA se compromete a implementar este Plan de Igualdad para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+. Este plan incluye un Protocolo contra el acoso y/o violencia hacia las personas LGTBI+ en el ámbito de la empresa, como mecanismo de denuncia para informar sobre posibles casos de acoso y/o violencia contra este colectivo y también para dar cumplimiento con la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

En MADRID, a 29 de OCTUBRE de 2025

Fdo:

MANUEL CARRILLO VÁZQUEZ | 33518385-W

3. OBJETIVO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+

El objetivo del Plan para la Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI+ es promover la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación por orientación sexual o identidad de género, garantizando un entorno inclusivo y respetuoso, protegiendo los derechos de este colectivo y asegurando su plena integración en todos los ámbitos.

El presente plan de igualdad será la hoja de ruta para mejorar la igualdad de oportunidades y el respeto, de las personas LGTBI+ en el seno de la empresa, disponiendo de herramientas para analizar los resultados y poder corregir las acciones realizadas.

3.1. Régimen Jurídico

El presente texto es redactado para dar cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

Así mismo, se debe considerar también el Código Ético y de Conducta de la empresa donde se expresa la total reprobación de cualquier tipo de conducta discriminatoria por cualquier motivo, incluido la orientación e identidad sexual.

La redacción del plan ha considerado diversas premisas:

- **El plan de igualdad** debe contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a romper las barreras que dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **Diagnóstico y Análisis** de la situación real de la empresa como medida necesaria en la aplicación del plan en relación con la igualdad de las personas LGTBI+. Identificar las áreas de mejora y las necesidades específicas de este colectivo.
- **Participación y Consulta:** Abrir un canal de comunicación para involucrar a las personas LGTBI+ en el proceso de mejora de la situación de este colectivo en la empresa.
- **Formación y Sensibilización:** Proporcionar formación a todo el personal sobre diversidad sexual y de género. Sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la igualdad y el respeto hacia las personas LGTBI+.
- **Comunicación y Visibilidad:** Promover una cultura inclusiva mediante campañas de comunicación interna y externa. Asegurar que las políticas y medidas sean conocidas por todos los empleados.
- **Prevención y Actuación ante el Acoso:** Establecer un protocolo claro para prevenir y abordar el acoso o la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Capacitar al personal para actuar de manera adecuada en caso de incidentes.

- **Indicadores y Evaluación:** Definir indicadores medibles para evaluar el impacto de las medidas. Realizar seguimientos periódicos y ajustar el plan según los resultados obtenidos.

3.2. Definiciones

Con el fin de un correcto entendimiento, vamos a desarrollar las definiciones contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que serán contenidas en el presente documento:

- a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
- b) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- d) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- f) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- g) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- h) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- i) **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- j) **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k) **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) **Familia LGTBI+:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o

patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

- m) **LGTBifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- q) **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

3.3. Principios que rigen el plan de igualdad

La redacción del Plan para la Igualdad real y efectiva para las personas LGTBI+ de GRUPO LIMASA, se basa en las 5 Normas de Conducta de Naciones Unidas para Empresas:

1. Las empresas deben respetar los derechos humanos de los miembros de la comunidad, las personas trabajadoras y los clientes LGTBI+.
2. Las empresas deben eliminar la discriminación contra los empleados LGTBI+ en el lugar de trabajo.
3. Las empresas deben prestar apoyo al personal LGTBI+ en el trabajo.
4. Las empresas deben no discriminar a los clientes, proveedores y distribuidores LGTBI+ y deben procurar que sus asociados comerciales tampoco lo hagan.
5. Las empresas deben defender los derechos humanos de las personas LGTBI+ en las comunidades donde desarrollan su actividad.

Estas normas buscan guiar a las empresas para que adopten medidas proactivas que garanticen un entorno inclusivo y sin discriminación. Se trata del primer estándar aceptado a nivel internacional que establece el rol de las compañías y su responsabilidad de respetar los derechos LGTBI+.

3.4. Ámbitos de aplicación

El ámbito de aplicación en el Plan de Igualdad LGTBI+ para GRUPO LIMASA, basado en la Ley 4/2023, recomienda seguir una estructura clara y detallada que cumpla con los requisitos legales y a la vez sea flexible para adaptarse a la organización.

Ámbito Personal:

Se aplicará a todo el personal que presta sus servicios en GRUPO LIMASA, incluyendo las personas trabajadoras con contratos temporales, indefinidos, parciales, así como aquellos subcontractados o colaboradores que desarrollen sus actividades en los espacios físicos de la entidad.

Ámbito Geográfico:

Tendrá aplicación en todos los centros de trabajo de GRUPO LIMASA, sin importar su ubicación geográfica, garantizando la homogeneidad en la implementación de las medidas propuestas. En caso de que existan particularidades locales que requieran una adaptación, estas se contemplarán en una fase posterior del plan.

Ámbito Temporal:

Tendrá una duración de 4 años, con revisiones anuales para evaluar la implementación de las medidas y su impacto. Las revisiones estarán a cargo del comité de igualdad de la empresa, que emitirá un informe anual con los avances y posibles ajustes a realizar.

Ámbito Normativo:

El presente Plan de Igualdad se ajusta a lo establecido en la Ley 4/2023, que obliga a las empresas a contar con un Plan de Igualdad y un Protocolo de Acoso. Además, se tendrán en cuenta las directrices marcadas por la Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación, así como la normativa específica de protección de derechos del colectivo LGTBI+.

3.5. Vigencia y revisión del Plan

El presente **Plan para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+** entrará en vigor el día de su firma y tendrá una vigencia inicial de **cuatro años**. No obstante, se revisará periódicamente y, en todo caso, será objeto de revisión en las siguientes circunstancias:

- **Revisión anual obligatoria:** Cada año, la **Comisión de Igualdad** evaluarán los resultados obtenidos y determinará si es necesario ajustar las medidas para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Revisión extraordinaria:** Si hubiera cambios significativos en la normativa laboral o de igualdad que afecten a los derechos de las personas LGTBI+, o si la situación interna de la empresa lo requiere, el plan será revisado con carácter urgente para adaptarlo a la nueva situación.

Las revisiones del plan darán lugar a un informe que será compartido con toda la plantilla y publicado en los canales internos de comunicación de la empresa.

Asimismo, las partes firmantes del presente plan podrán proponer modificaciones en cualquier momento si consideran que alguna de las acciones requiere ajuste o mejora.

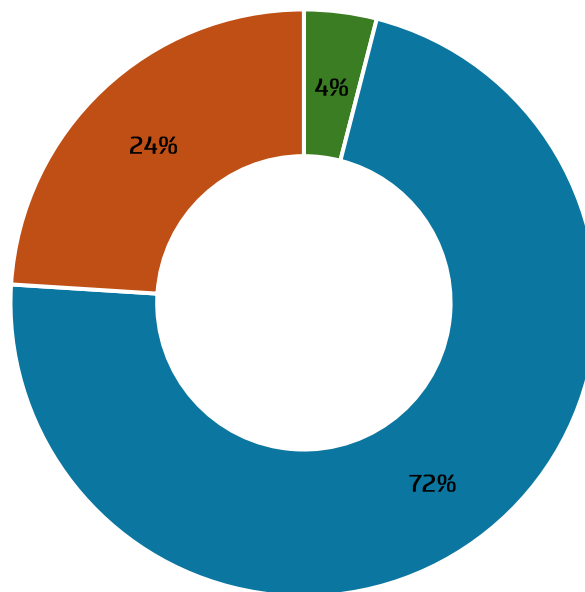
3.6. Informe sobre la Concienciación de las Personas Trabajadoras respecto a las Medidas LGTBI+

ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL

BLOQUE 1: COMPROMISOS Y POLÍTICAS

Pregunta 1:

¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?

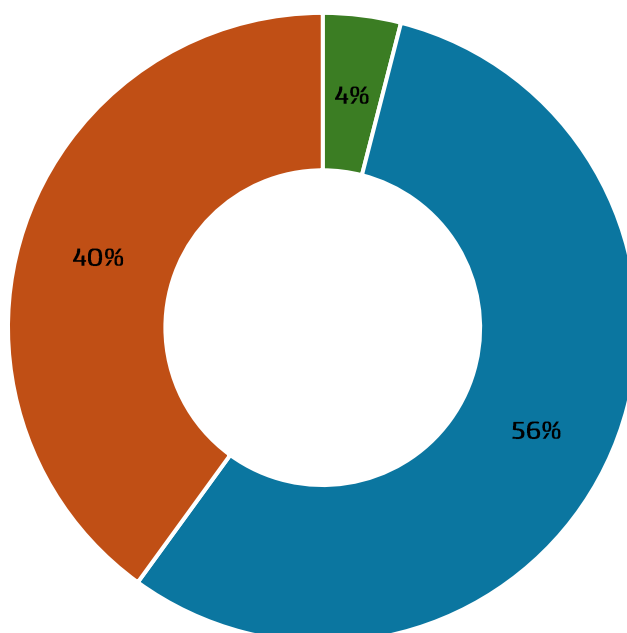


- Sí, hay un compromiso claro. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay evidencia de apoyo. (0.5 puntos)

1. ¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, hay un compromiso claro	4.0 % 1 Votes
No, no hay evidencia de apoyo	24.0 % 6 Votes
No tengo información sobre ello	72.0 % 18 Votes

Pregunta 2:

¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?

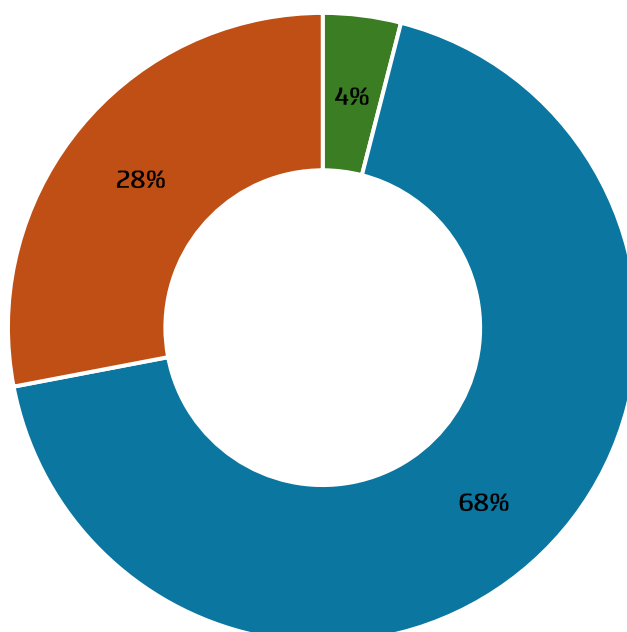


- Sí, está claramente definida esta política. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay ninguna mención específica. (0.5 puntos)

2. ¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, está claramente definida esta política	4.0 % 1 Votes
No, no hay ninguna mención específica	40.0 % 10 Votes
No tengo información sobre ello	56.0 % 14 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?

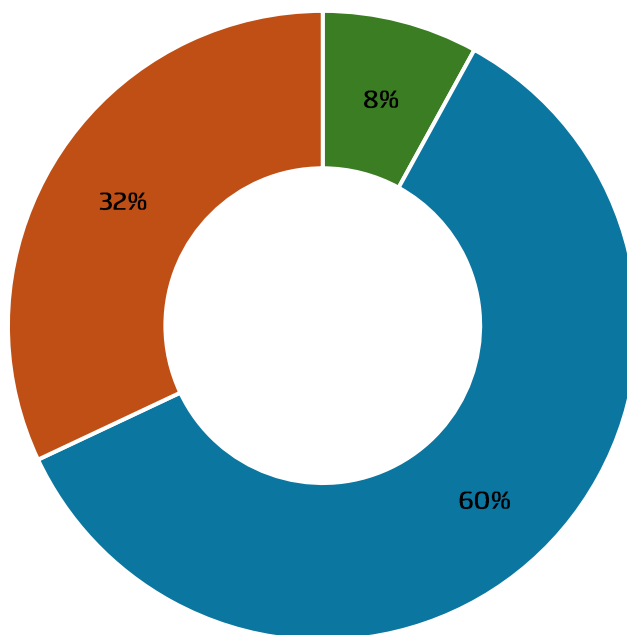


- Sí, se evalúan y se previenen activamente. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se toman medidas específicas. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se evalúan y se previenen activamente	4.0 % 1 Votes
No, no se toman medidas específicas	28.0 % 7 Votes
No tengo información sobre ello	68.0 % 17 Votes

Pregunta 4:

¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?

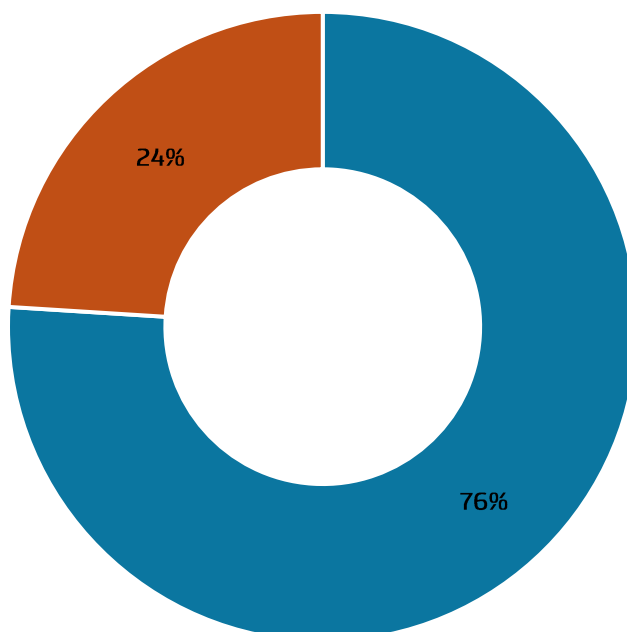


- Sí, existe un canal accesible y funcional. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay un canal de denuncias específico. (0.5 puntos)

4. ¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?		
25 / 25 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, existe un canal accesible y funcional	8.0 %	2 Votes
No, no hay un canal de denuncias específico	32.0 %	8 Votes
No tengo información sobre ello	60.0 %	15 Votes

Pregunta 5:

¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?



- Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se percibe un liderazgo inclusivo. (0.5 puntos)

5. ¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión	0.0 % 0 Votes
No, no se percibe un liderazgo inclusivo	24.0 % 6 Votes
No tengo información sobre ello	76.0 % 19 Votes

RESULTADO BLOQUE 1: COMPROMISO Y POLÍTICAS

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	72%	1
2. ¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	56%	1
3. ¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?	No tengo información sobre ello	68%	1
4. ¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?	No tengo información sobre ello	60%	1
5. ¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	76%	1
TOTAL			5

Puntuación obtenida: 5 / 10 (Nivel intermedio)

La empresa obtiene una puntuación de 5 sobre 10, lo que sugiere que aún hay margen de mejora en la comunicación interna sobre el compromiso con los derechos LGTBI+ y las medidas existentes.

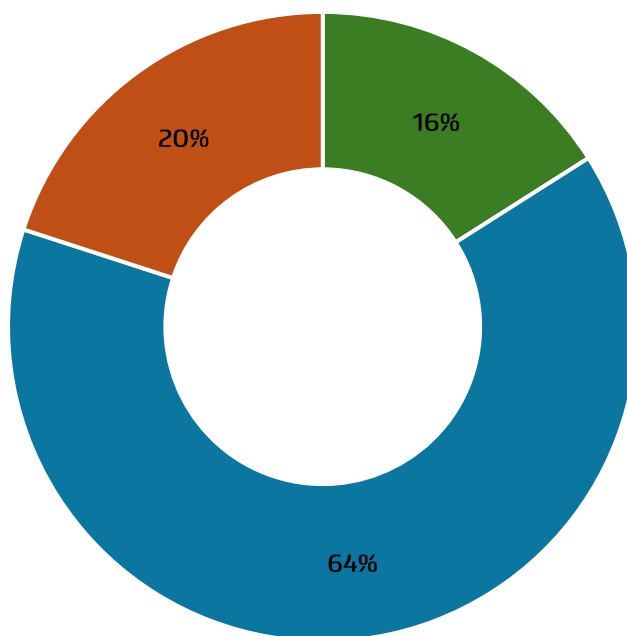
En la mayoría de las respuestas, la plantilla indica no tener información sobre aspectos clave como la política de igualdad, los canales de denuncia o el papel del liderazgo en la inclusión, lo que apunta a una posible falta de visibilidad interna de las iniciativas ya implantadas o en desarrollo.

Este resultado no implica necesariamente la ausencia de acciones, pero sí refleja la necesidad de reforzar la transparencia y difusión de los recursos, canales y mensajes relacionados con la diversidad.

BLOQUE 2: IGUALDAD Y DERECHOS

Pregunta 1:

¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?

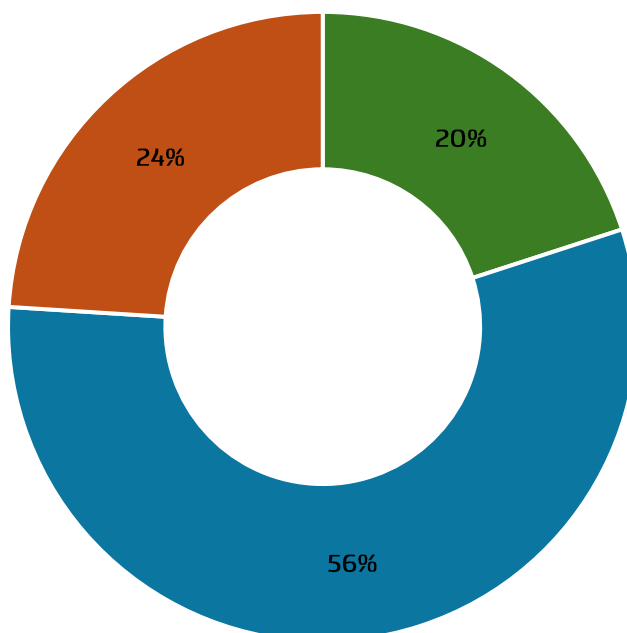


- Sí, se aplica en todos los procesos. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se garantiza la igualdad en estos aspectos. (0.5 puntos)

1. ¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se aplica en todos los procesos	16.0 % 4 Votes
No, no se garantiza la igualdad en estos aspectos	20.0 % 5 Votes
No tengo información sobre ello	64.0 % 16 Votes

Pregunta 2:

¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?

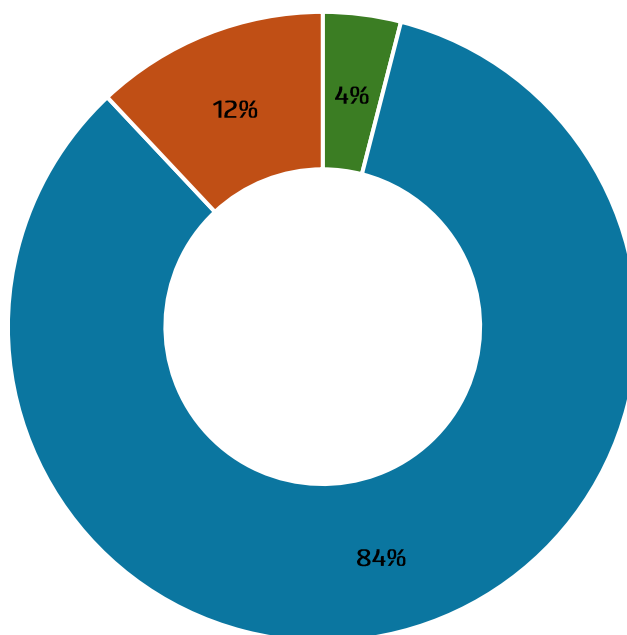


- Sí, hay equidad salarial. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay diferencias en la remuneración. (0.5 puntos)

2. ¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?		
25 / 25 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, hay equidad salarial	20.0 %	5 Votes
No, hay diferencias en la remuneración	24.0 %	6 Votes
No tengo información sobre ello	56.0 %	14 Votes

Pregunta 3:

¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?

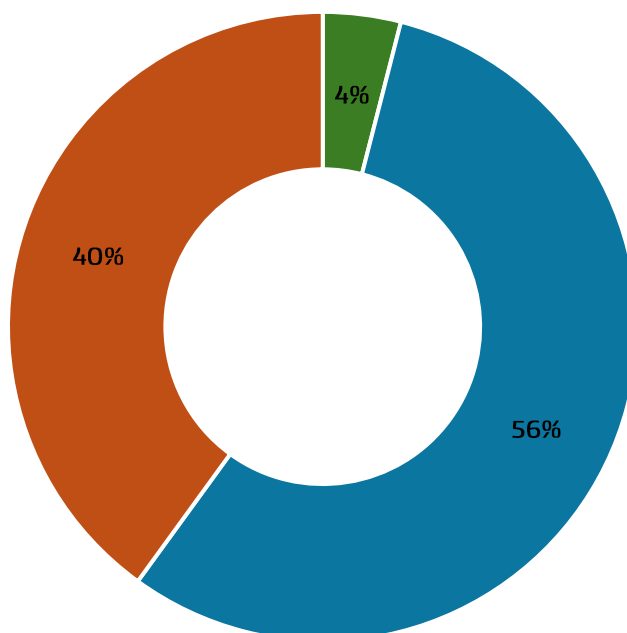


- Sí, se incluyen sin distinciones. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay limitaciones para familias LGTBI+. (0.5 puntos)

3. ¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se incluyen sin distinciones	4.0 % 1 Votes
No, hay limitaciones para familias LGTBI+	12.0 % 3 Votes
No tengo información sobre ello	84.0 % 21 Votes

Pregunta 4:

¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?



- Sí, hay un plan establecido. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no existe un plan específico. (0.5 puntos)

4. ¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?		
25 / 25 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, hay un plan establecido	4.0 %	1 Votes
No, no existe un plan específico	40.0 %	10 Votes
No tengo información sobre ello	56.0 %	14 Votes

RESULTADO BLOQUE 2: IGUALDAD Y DERECHOS

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	64%	1
2. ¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?	No tengo información sobre ello	56%	1
3. ¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?	No tengo información sobre ello	84%	1
4. ¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	56%	1
TOTAL			4

Puntuación obtenida: 4 / 8 (Nivel intermedio)

La empresa obtiene una puntuación de 4 sobre 8 en este bloque, lo que indica que todavía existe una falta generalizada de información interna en relación con las medidas de igualdad aplicadas a personas LGTBI+.

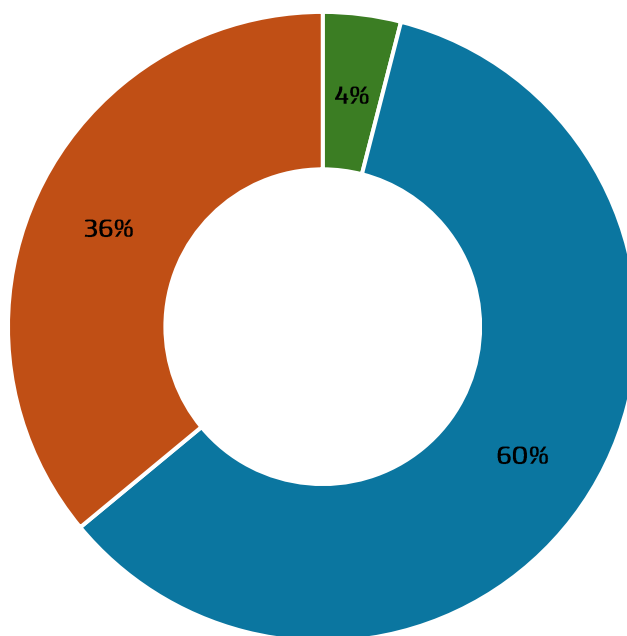
La mayoría del personal desconoce si se garantiza la equidad en oportunidades, salarios, beneficios o si existe un plan específico frente a la discriminación o el acoso.

Este resultado pone de relieve la importancia de reforzar la comunicación y visibilidad de las políticas existentes o en desarrollo, así como de asegurar que cualquier acción orientada a garantizar la igualdad sea reconocida y accesible para toda la plantilla.

BLOQUE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Pregunta 1:

¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?

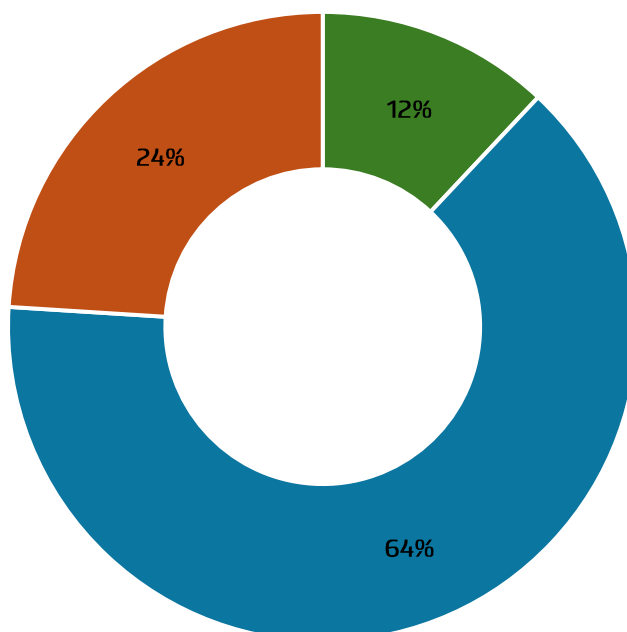


- Sí, se realizan formaciones periódicas. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay formación específica. (0.5 puntos)

1. ¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se realizan formaciones periódicas	4.0 % 1 Votes
No, no hay formación específica	36.0 % 9 Votes
No tengo información sobre ello	60.0 % 15 Votes

Pregunta 2:

¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?

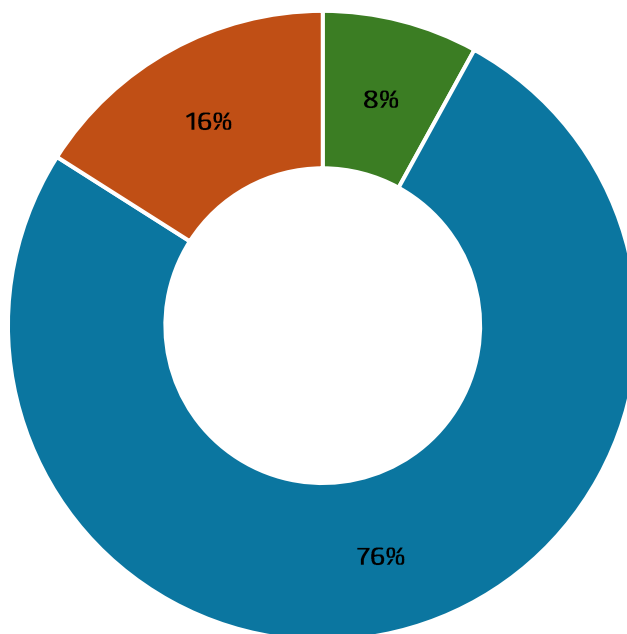


- Sí, se garantiza la confidencialidad. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay riesgos en el manejo de esta información. (0.5 puntos)

2. ¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?		
25 / 25 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se garantiza la confidencialidad	12.0 %	3 Votes
No, hay riesgos en el manejo de esta información	24.0 %	6 Votes
No tengo información sobre ello	64.0 %	16 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?



- Sí, se fomentan espacios seguros. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay medidas para garantizarlo. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?		
25 / 25 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se fomentan espacios seguros	8.0 %	2 Votes
No, no hay medidas para garantizarlo	16.0 %	4 Votes
No tengo información sobre ello	76.0 %	19 Votes

RESULTADO BLOQUE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	60%	1
2. ¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?	No tengo información sobre ello	64%	1
3. ¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	76%	1
TOTAL			3

Puntuación obtenida: 3 / 6 (Nivel intermedio)

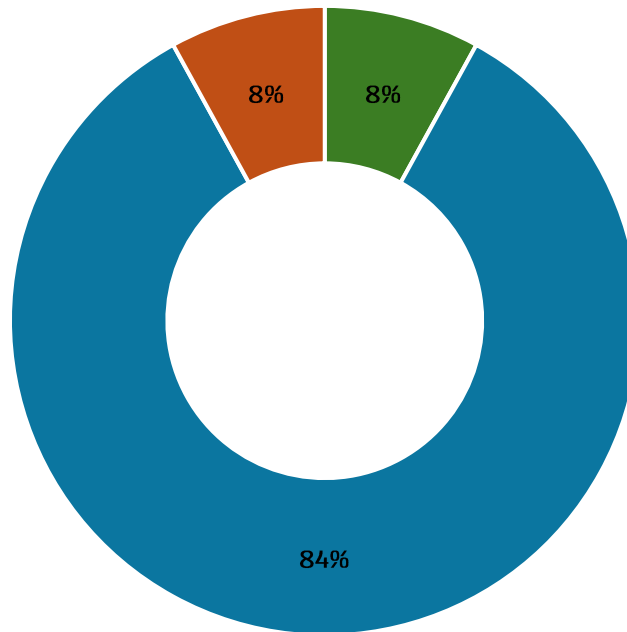
La empresa obtiene una puntuación de 3 sobre 6, lo que refleja que una parte significativa de la plantilla no tiene conocimiento sobre las medidas de formación o sensibilización vinculadas a la inclusión de personas LGTBI+. También se percibe falta de información respecto a la confidencialidad de datos personales y a la promoción de un entorno seguro.

Aunque estos resultados no implican necesariamente la ausencia de acciones, sí ponen de manifiesto la necesidad de hacer más visible el compromiso formativo, especialmente en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, que establece la obligatoriedad de formar periódicamente en esta materia.

BLOQUE 4: RELACIÓN CON CLIENTES, PROVEEDORES Y SOCIEDAD

Pregunta 1:

¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?

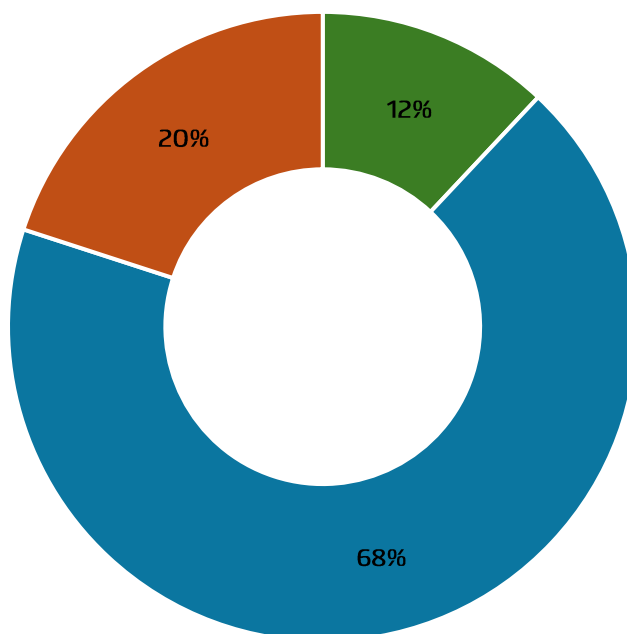


- Sí, se priorizan proveedores inclusivos. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se toma en cuenta este criterio. (0.5 puntos)

1. ¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se priorizan proveedores inclusivos	8.0 % 2 Votes ▼
No, no se toma en cuenta este criterio	8.0 % 2 Votes ▼
No tengo información sobre ello	84.0 % 21 Votes ▼

Pregunta 2:

¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?

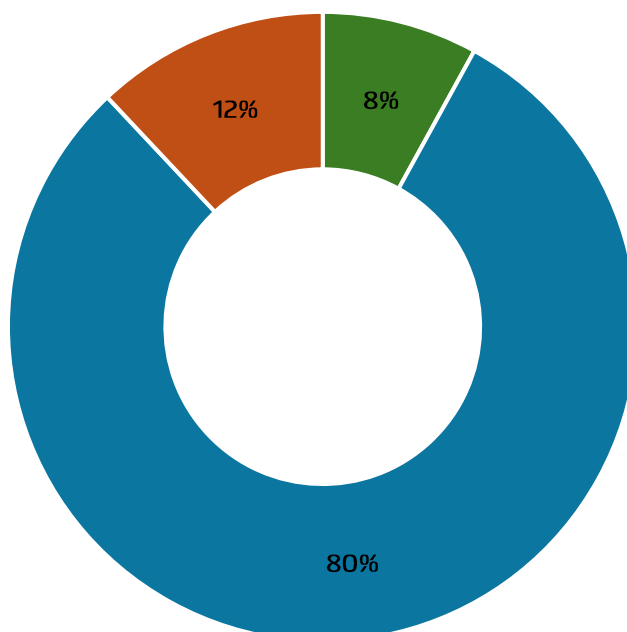


- Sí, la comunicación es inclusiva. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se implementan estas medidas. (0.5 puntos)

2. ¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, la comunicación es inclusiva	12.0 % 3 Votes
No, no se implementan estas medidas	20.0 % 5 Votes
No tengo información sobre ello	68.0 % 17 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?



- Sí, participa en iniciativas públicas. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay acciones activas en este sentido. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, participa en iniciativas públicas	8.0 % 2 Votes
No, no hay acciones activas en este sentido	12.0 % 3 Votes
No tengo información sobre ello	80.0 % 20 Votes

RESULTADO BLOQUE 4: RELACIÓN CON CLIENTES, PROVEEDORES, SOCIEDAD			
PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	84%	1
2. ¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?	No tengo información sobre ello	68%	1
3. ¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?	No tengo información sobre ello	80%	1
TOTAL			3

Puntuación obtenida: 3 / 6 (Nivel intermedio)

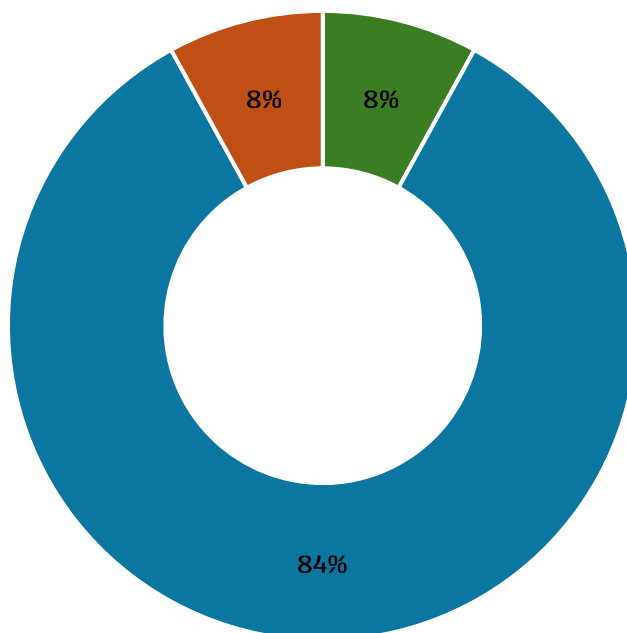
Con una puntuación de 3 sobre 6, los resultados indican que el personal desconoce si existen medidas concretas orientadas a garantizar la inclusión LGTBI+ en la relación con proveedores, clientes o en la proyección social de la empresa. Este desconocimiento generalizado puede deberse tanto a la ausencia de acciones específicas como a una baja visibilidad de las que ya estén en marcha.

Dado que esta dimensión refleja cómo se traslada el compromiso a la esfera externa, se recomienda avanzar en acciones de comunicación inclusiva y en la integración de cláusulas LGTBI+ en contratos con terceros, así como visibilizar públicamente cualquier iniciativa alineada con los valores de igualdad y diversidad.

BLOQUE 5: OPINIÓN Y PERCEPCIÓN

Pregunta 1:

¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?

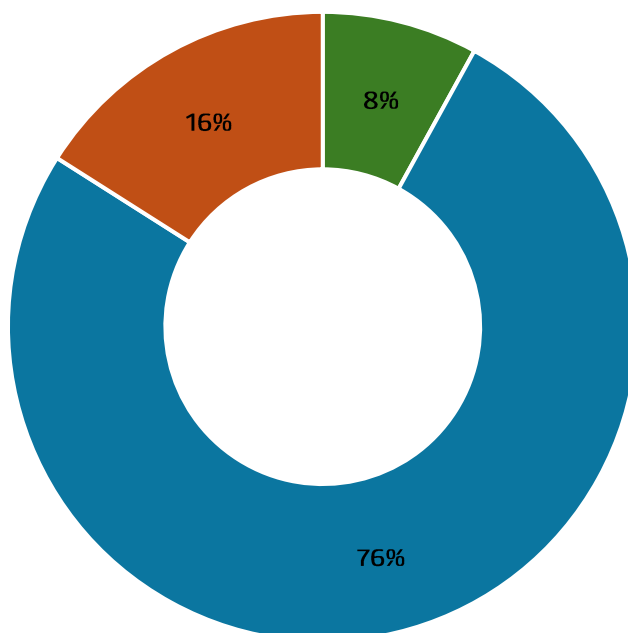


- Sí, claramente. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no es una prioridad para la empresa. (0.5 puntos)

1. ¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?		
25 / 25 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, claramente	8.0 %	2 Votes
No, no es una prioridad para la empresa	8.0 %	2 Votes
No tengo información sobre ello	84.0 %	21 Votes

Pregunta 2:

Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?

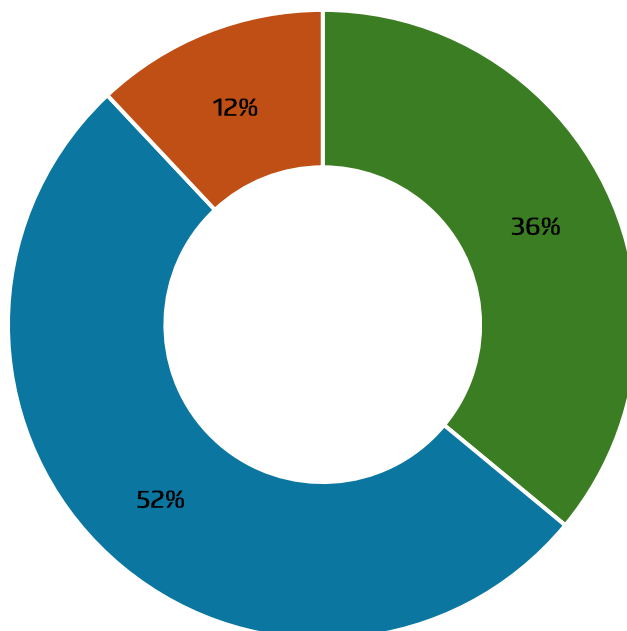


- Sí, se han gestionado bien casos anteriores. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, la empresa no actúa correctamente en estos casos. (0.5 puntos)

2. Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?	
25 / 25 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se han gestionado bien casos anteriores	8.0 % 2 Votes
No, la empresa no actúa correctamente en estos casos	16.0 % 4 Votes
No tengo información sobre ello	76.0 % 19 Votes

Pregunta 3:

¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?

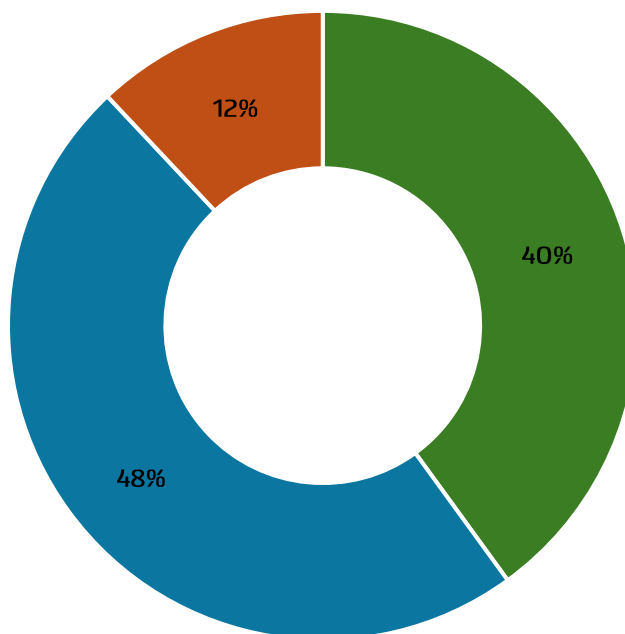


- Sí, me siento totalmente seguro/a. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay situaciones donde no me siento seguro/a. (0.5 puntos)

3. ¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?		
25 / 25 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, me siento totalmente seguro/a	36.0 %	9 Votes
No, hay situaciones donde no me siento seguro/a	12.0 %	3 Votes
No tengo información sobre ello	52.0 %	13 Votes

Pregunta 4:

¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?



- No es necesario. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- Sí, se debería hacer más. (0.5 puntos)

4. ¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?		
25 / 25 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se debería hacer más	12.0 %	3 Votes
No es necesario	40.0 %	10 Votes
No tengo información sobre ello	48.0 %	12 Votes

RESULTADO BLOQUE 5: OPINIÓN Y PERCEPCIÓN			
PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?	No tengo información sobre ello	84%	1
2. Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?	No tengo información sobre ello	76%	1
3. ¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?	No tengo información sobre ello	52%	1
4. ¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?	No tengo información sobre ello	48%	1
TOTAL			4

Puntuación obtenida: 4 / 8 (Nivel intermedio)

La empresa obtiene una puntuación de 4 sobre 8, con un patrón claro, la mayoría de las personas encuestadas declara no tener información suficiente para valorar aspectos relacionados con la cultura inclusiva, la gestión de incidentes o la percepción de seguridad en el entorno laboral. Esto indica una desconexión entre las posibles medidas existentes y su conocimiento por parte de la plantilla.

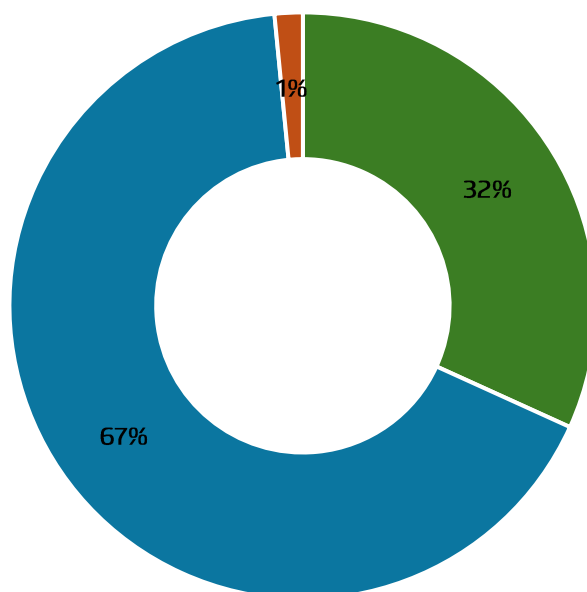
Aunque no hay respuestas negativas explícitas, este nivel de desconocimiento sugiere que la comunicación interna puede mejorarse significativamente, especialmente si se quiere consolidar un entorno percibido como seguro e inclusivo.

LIMASA MEDITERRÁNEA SAU

BLOQUE 1: COMPROMISOS Y POLÍTICAS

Pregunta 1:

¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?

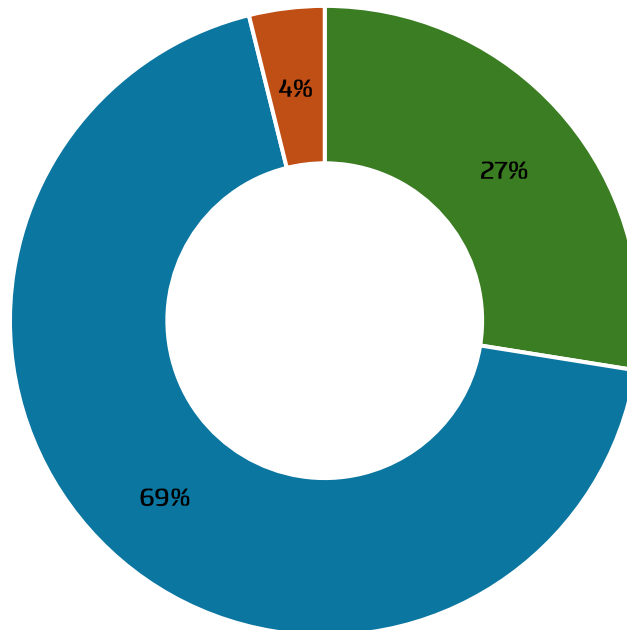


- Sí, hay un compromiso claro. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay evidencia de apoyo. (0.5 puntos)

1. ¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?	
258 / 258 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, hay un compromiso claro	31.78 % 82 Votes
No, no hay evidencia de apoyo	1.55 % 4 Votes
No tengo información sobre ello	66.67 % 172 Votes

Pregunta 2:

¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?

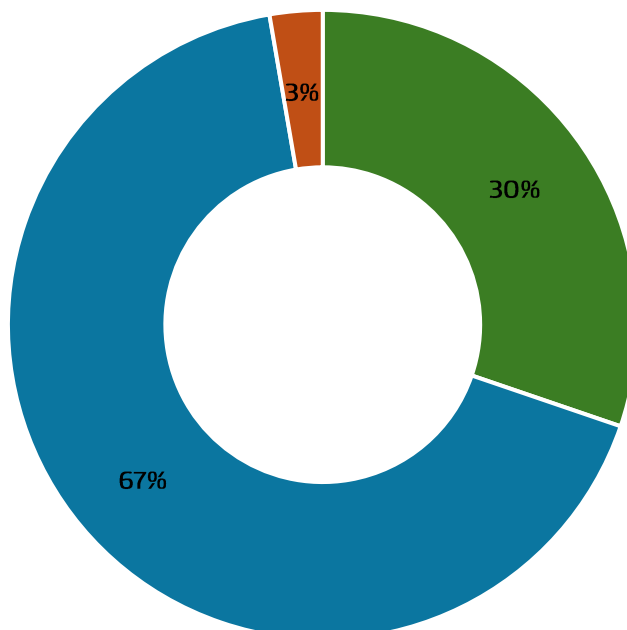


- Sí, está claramente definida esta política. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay ninguna mención específica. (0.5 puntos)

2. ¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?	
258 / 258 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, está claramente definida esta política	27.52 % 71 Votes
No, no hay ninguna mención específica	3.88 % 10 Votes
No tengo información sobre ello	68.6 % 177 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?

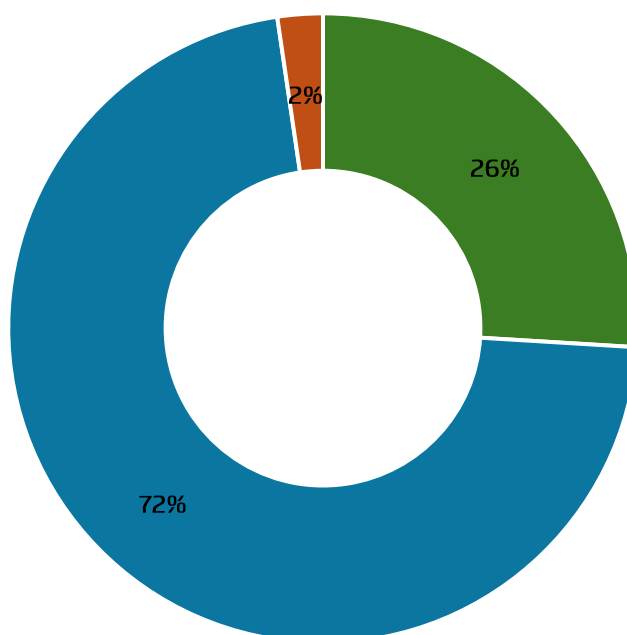


- Sí, se evalúan y se previenen activamente. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se toman medidas específicas. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?		
258 / 258 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se evalúan y se previenen activamente	30.23 %	78 Votes
No, no se toman medidas específicas	2.71 %	7 Votes
No tengo información sobre ello	67.05 %	173 Votes

Pregunta 4:

¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?

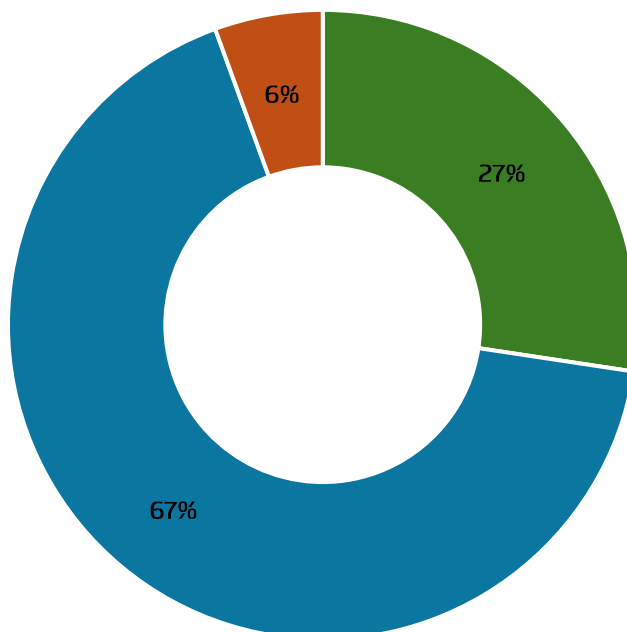


- Sí, existe un canal accesible y funcional. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay un canal de denuncias específico. (0.5 puntos)

4. ¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?		
258 / 258 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, existe un canal accesible y funcional	25.97 %	67 Votes
No, no hay un canal de denuncias específico	2.33 %	6 Votes
No tengo información sobre ello	71.71 %	185 Votes

Pregunta 5:

¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?



- Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se percibe un liderazgo inclusivo. (0.5 puntos)

5. ¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?		
258 / 258 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión	27.52 %	71 Votes
No, no se percibe un liderazgo inclusivo	5.43 %	14 Votes
No tengo información sobre ello	67.05 %	173 Votes

RESULTADO BLOQUE 1: COMPROMISO Y POLÍTICAS

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	67%	1
2. ¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	69%	1
3. ¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?	No tengo información sobre ello	67%	1
4. ¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?	No tengo información sobre ello	72%	1
5. ¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	67%	1
TOTAL			5

Puntuación obtenida: 5 / 10 (Nivel intermedio)

La empresa obtiene una puntuación de 5 sobre 10, lo que sugiere que, aunque puede haber iniciativas internas en marcha, existe una baja visibilidad entre la plantilla sobre el compromiso institucional con los derechos LGTBI+.

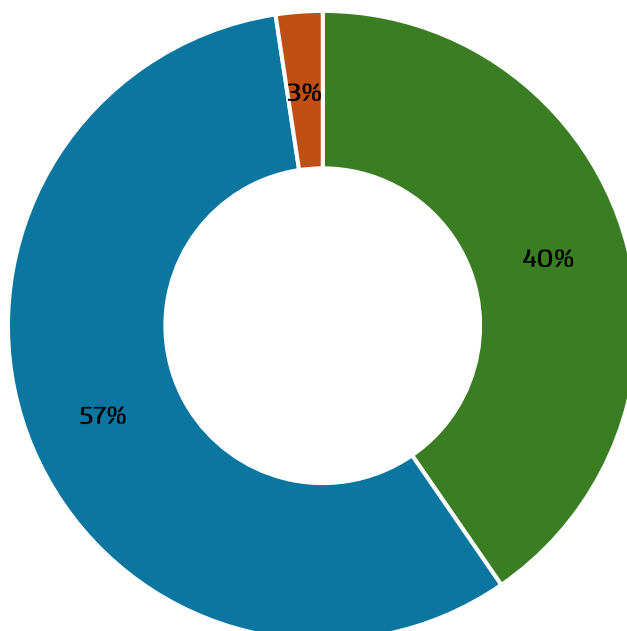
El hecho de que todas las respuestas mayoritarias sean "no tengo información sobre ello" apunta a una posible brecha de comunicación interna.

Este resultado no implica necesariamente una falta de acción, pero sí señala la necesidad de reforzar la difusión y accesibilidad de las medidas existentes, como políticas de igualdad, canales de denuncia o iniciativas de liderazgo inclusivo.

BLOQUE 2: IGUALDAD Y DERECHOS

Pregunta 1:

¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?

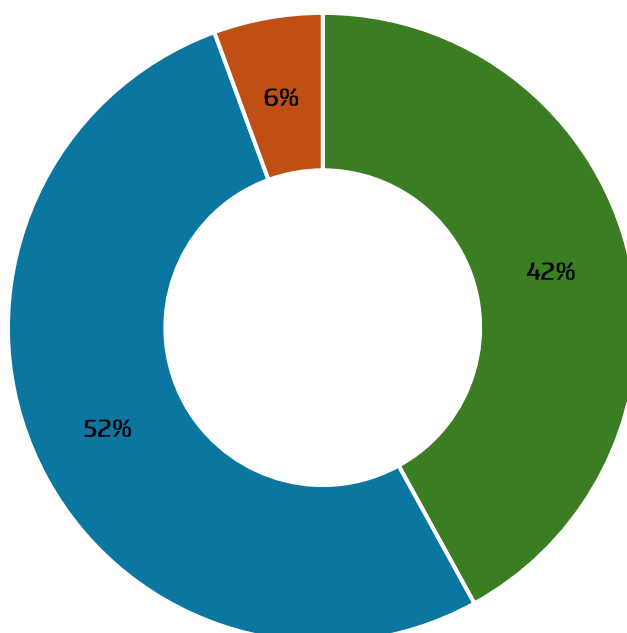


- Sí, se aplica en todos los procesos. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se garantiza la igualdad en estos aspectos. (0.5 puntos)

1. ¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?		
250 / 250 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se aplica en todos los procesos	40.4 %	101 Votes
No, no se garantiza la igualdad en estos aspectos	2.4 %	6 Votes
No tengo información sobre ello	57.2 %	143 Votes

Pregunta 2:

¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?

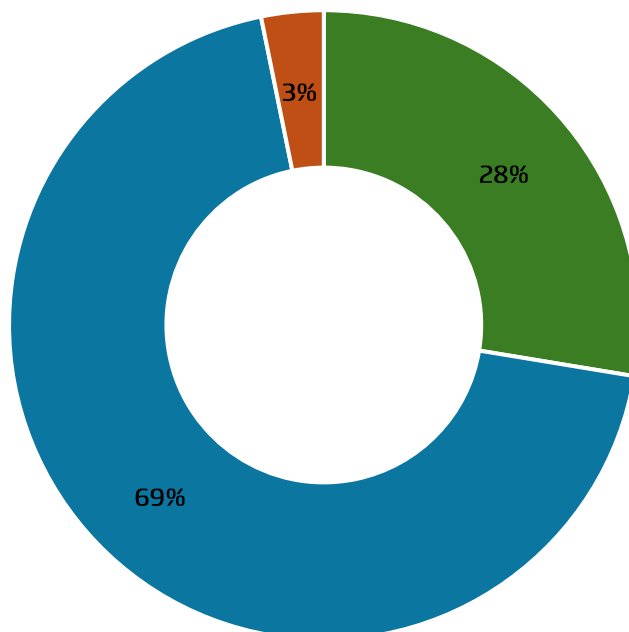


- Sí, hay equidad salarial. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay diferencias en la remuneración. (0.5 puntos)

2. ¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?		
250 / 250 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, hay equidad salarial	52.4 %	131 Votes
No, hay diferencias en la remuneración	5.6 %	14 Votes
No tengo información sobre ello	42.0 %	105 Votes

Pregunta 3:

¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?

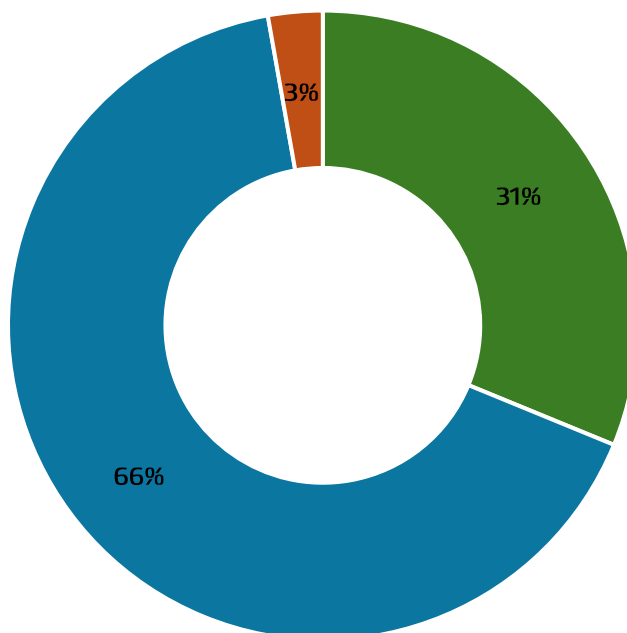


- Sí, se incluyen sin distinciones. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay limitaciones para familias LGTBI+. (0.5 puntos)

3. ¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?		
250 / 250 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se incluyen sin distinciones	27.6 %	69 Votes
No, hay limitaciones para familias LGTBI+	3.2 %	8 Votes
No tengo información sobre ello	69.2 %	173 Votes

Pregunta 4:

¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?



- Sí, hay un plan establecido. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no existe un plan específico. (0.5 puntos)

4. ¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?	
250 / 250 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, hay un plan establecido	31.2 % 78 Votes
No, no existe un plan específico	2.8 % 7 Votes
No tengo información sobre ello	66.0 % 165 Votes

RESULTADO BLOQUE 2: IGUALDAD Y DERECHOS

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	57%	1
2. ¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?	Sí, hay equidad salarial	52%	2
3. ¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?	No tengo información sobre ello	69%	1
4. ¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	66%	1
TOTAL			5

Puntuación obtenida: 5 / 8 (Nivel intermedio)

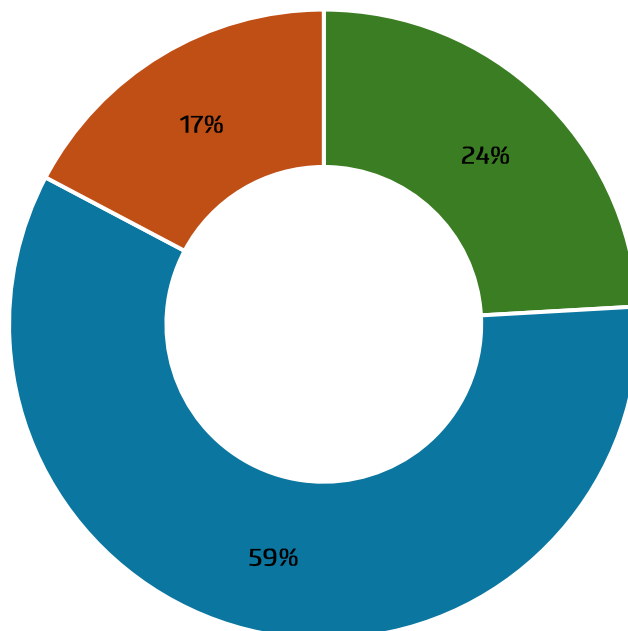
Con una puntuación de 5 sobre 8, la empresa presenta algunos indicios positivos, como la percepción de equidad salarial independientemente de la orientación o identidad de género, valorada así por más de la mitad de la plantilla. Este aspecto constituye una base sólida sobre la que seguir avanzando.

Sin embargo, en el resto de indicadores (igualdad de oportunidades, prestaciones familiares y existencia de planes frente a la discriminación) predomina la respuesta “no tengo información sobre ello”, lo que vuelve a evidenciar una posible brecha de información interna.

BLOQUE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Pregunta 1:

¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?

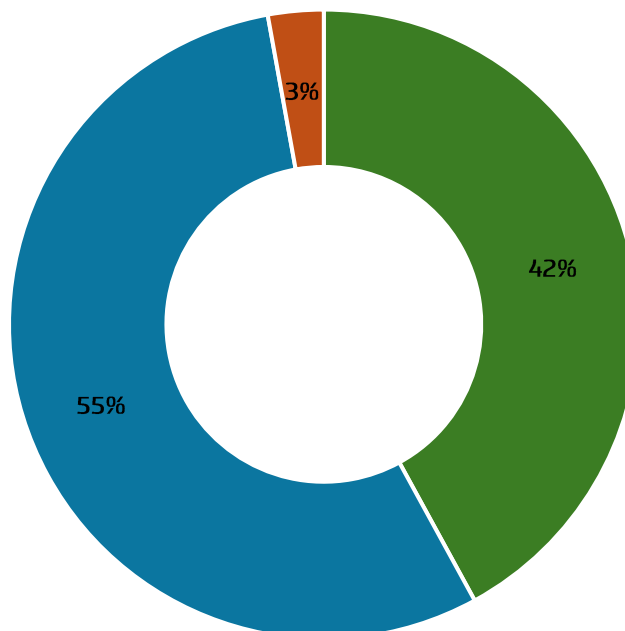


- Sí, se realizan formaciones periódicas. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay formación específica. (0.5 puntos)

1. ¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?	
249 / 249 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se realizan formaciones periódicas	24.1 % 60 Votes
No, no hay formación específica	17.27 % 43 Votes
No tengo información sobre ello	58.63 % 146 Votes

Pregunta 2:

¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?

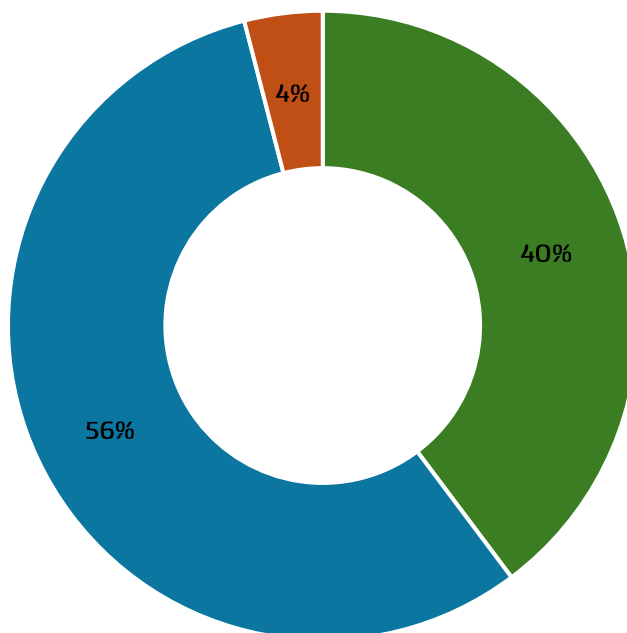


- Sí, se garantiza la confidencialidad. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay riesgos en el manejo de esta información. (0.5 puntos)

2. ¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?	
249 / 249 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se garantiza la confidencialidad	55.82 % 139 Votes
No, hay riesgos en el manejo de esta información	2.81 % 7 Votes
No tengo información sobre ello	41.37 % 103 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?



- Sí, se fomentan espacios seguros. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay medidas para garantizarlo. (0.5 puntos)

▼ 3. ¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?

249 / 249 Respondido



Respuesta

Elección del usuario

Sí, se fomentan espacios seguros

39.76 % 99 Votes ▼

No, no hay medidas para garantizarlo

4.02 % 10 Votes ▼

No tengo información sobre ello

56.22 % 140 Votes ▼

RESULTADO BLOQUE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	59%	1
2. ¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?	Sí, se garantiza la confidencialidad	56%	2
3. ¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	56%	1
TOTAL			4

Puntuación obtenida: 4 / 6 (Nivel intermedio)

La empresa obtiene una puntuación de 4 sobre 6, destacando positivamente que más de la mitad del personal percibe que se garantiza la confidencialidad de los datos relacionados con la orientación o identidad de género, lo que constituye un pilar esencial para un entorno de respeto y confianza.

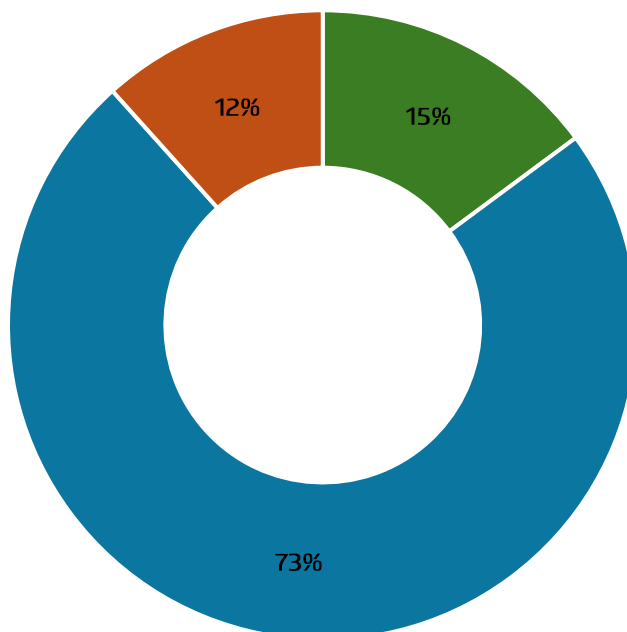
No obstante, persiste un grado elevado de desconocimiento respecto a la existencia de acciones formativas y al fomento de espacios seguros para personas LGTBI+, lo que indica que esas medidas (si existen) no están siendo visibilizadas de forma suficiente.

Sería recomendable avanzar en la implementación (o comunicación) de formación periódica y accesible, tal como exige el RD 1026/2024, con formatos adaptados a la realidad del sector y del personal.

BLOQUE 4: RELACIÓN CON CLIENTES, PROVEEDORES Y SOCIEDAD

Pregunta 1:

¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?

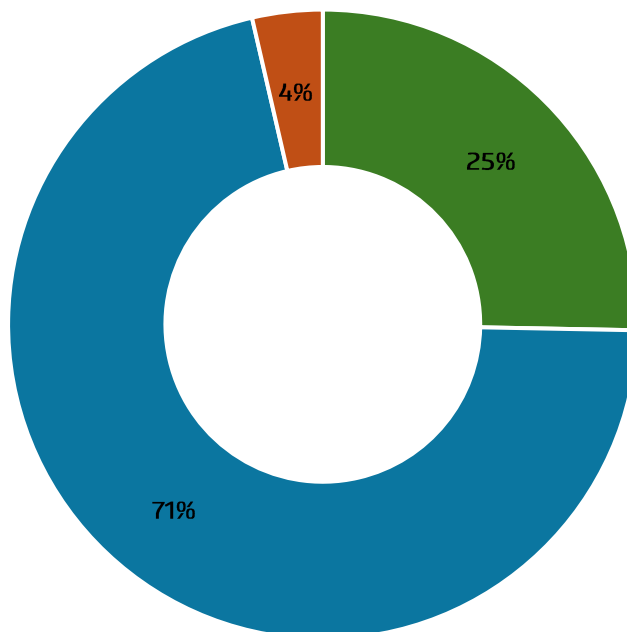


- Sí, se priorizan proveedores inclusivos. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se toma en cuenta este criterio. (0.5 puntos)

1. ¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?		
249 / 249 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se priorizan proveedores inclusivos	14.86 %	37 Votes
No, no se toma en cuenta este criterio	11.65 %	29 Votes
No tengo información sobre ello	73.49 %	183 Votes

Pregunta 2:

¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?

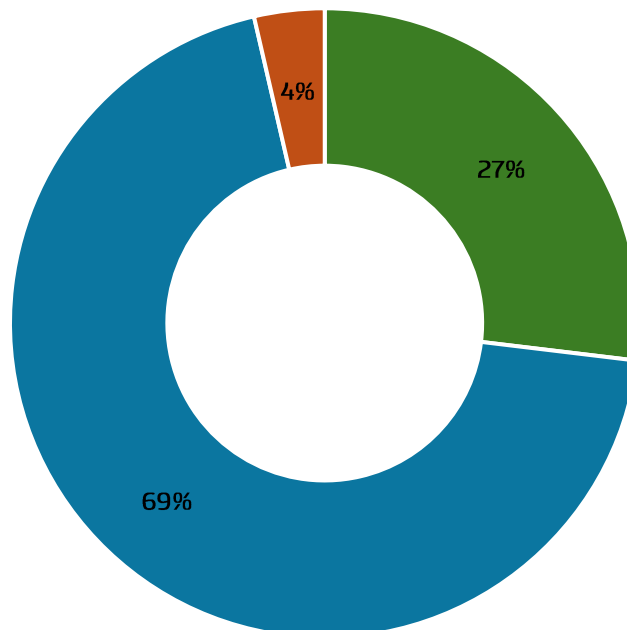


- Sí, la comunicación es inclusiva. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se implementan estas medidas. (0.5 puntos)

2. ¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?	
249 / 249 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, la comunicación es inclusiva	25.3 % 63 Votes
No, no se implementan estas medidas	3.61 % 9 Votes
No tengo información sobre ello	71.08 % 177 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?



- Sí, participa en iniciativas públicas. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay acciones activas en este sentido. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?	
249 / 249 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, participa en iniciativas públicas	26.91 % 67 Votes
No, no hay acciones activas en este sentido	3.61 % 9 Votes
No tengo información sobre ello	69.48 % 173 Votes

RESULTADO BLOQUE 4: RELACIÓN CON CLIENTES, PROVEEDORES, SOCIEDAD

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	73%	1
2. ¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?	No tengo información sobre ello	71%	1
3. ¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?	No tengo información sobre ello	69%	1
TOTAL			3

Puntuación obtenida: 3 / 6 (Nivel intermedio)

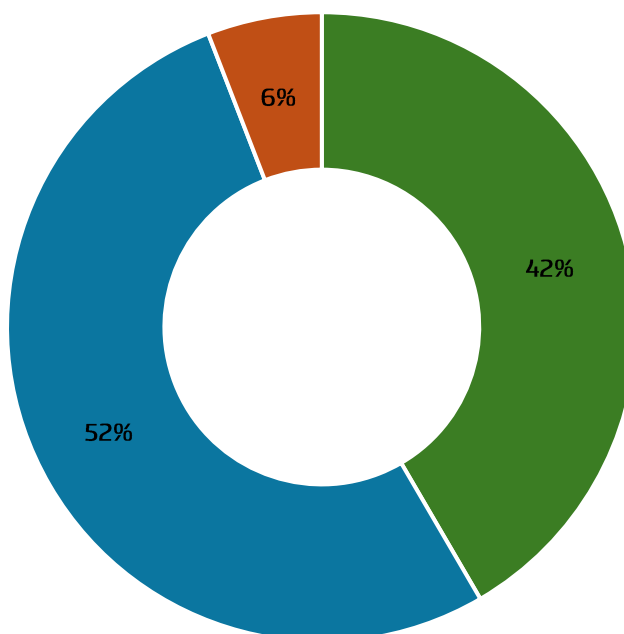
La empresa obtiene una puntuación de 3 sobre 6, con un resultado homogéneo: en las tres preguntas, la mayoría de la plantilla declara no tener información sobre posibles acciones externas en materia LGTBI+, ya sea en relación con proveedores, marketing o compromiso social.

Esto sugiere que, si bien puede haber ciertas medidas en marcha, no están siendo comunicadas ni visibilizadas, o bien aún no se han desarrollado con un enfoque claro de diversidad.

BLOQUE 5: OPINIÓN Y PERCEPCIÓN

Pregunta 1:

¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?

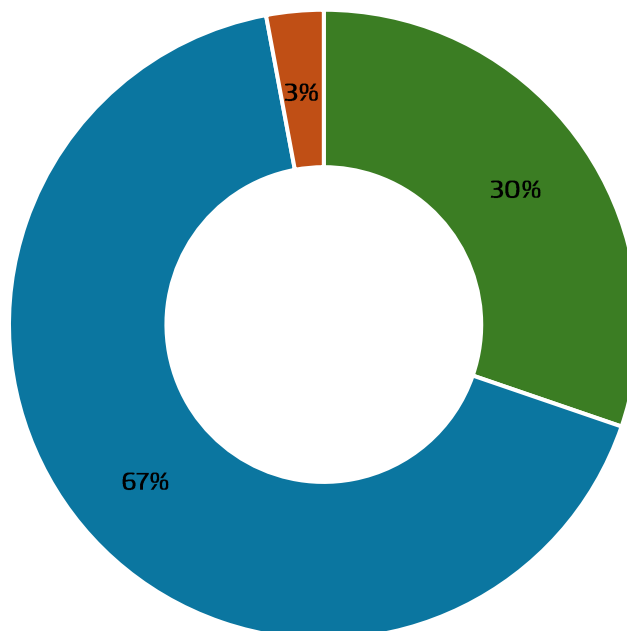


- Sí, claramente. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no es una prioridad para la empresa. (0.5 puntos)

1. ¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?	
238 / 238 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, claramente	41.6 % 99 Votes
No, no es una prioridad para la empresa	5.88 % 14 Votes
No tengo información sobre ello	52.52 % 125 Votes

Pregunta 2:

Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?

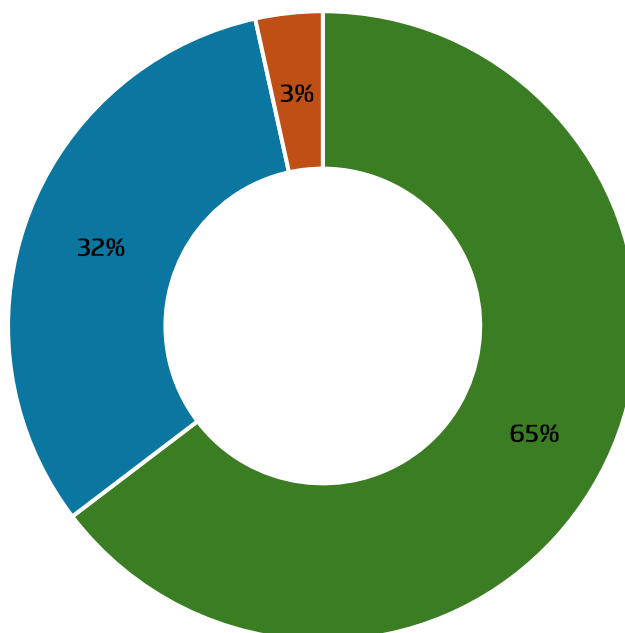


- Sí, se han gestionado bien casos anteriores. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, la empresa no actúa correctamente en estos casos. (0.5 puntos)

2. Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?		
238 / 238 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se han gestionado bien casos anteriores	30.25 %	72 Votes
No, la empresa no actúa correctamente en estos casos	2.94 %	7 Votes
No tengo información sobre ello	66.81 %	159 Votes

Pregunta 3:

¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?

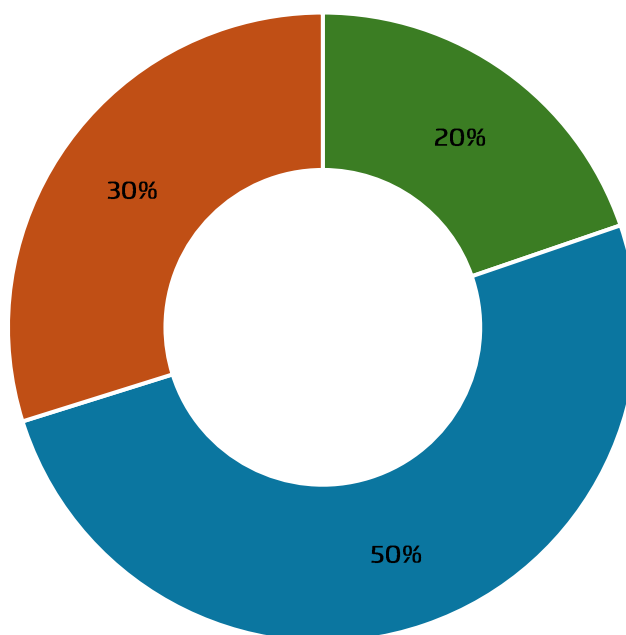


- Sí, me siento totalmente seguro/a. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay situaciones donde no me siento seguro/a. (0.5 puntos)

3. ¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?		
238 / 238 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, me siento totalmente seguro/a	64.71 %	154 Votes
No, hay situaciones donde no me siento seguro/a	3.36 %	8 Votes
No tengo información sobre ello	31.93 %	76 Votes

Pregunta 4:

¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?



- No es necesario. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- Sí, se debería hacer más. (0.5 puntos)

4. ¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?		
238 / 238 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se debería hacer más	29.83 %	71 Votes
No es necesario	19.75 %	47 Votes
No tengo información sobre ello	50.42 %	120 Votes

RESULTADO BLOQUE 5: OPINIÓN Y PERCEPCIÓN

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?	No tengo información sobre ello	53%	1
2. Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?	No tengo información sobre ello	67%	1
3. ¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?	Sí, me siento totalmente seguro/a	65%	2
4. ¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?	No tengo información sobre ello	50%	1
TOTAL			5

Puntuación obtenida: 5 / 8 (Nivel intermedio)

La empresa obtiene una puntuación de 5 sobre 8, destacando de forma muy positiva que la mayoría del personal se siente totalmente seguro/a en el entorno laboral, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Este dato es un punto fuerte que puede servir como base para seguir construyendo una cultura más inclusiva.

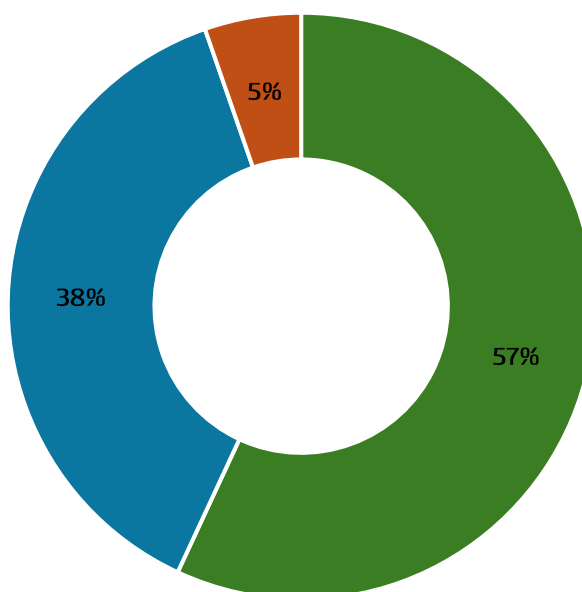
Aun así, en el resto de cuestiones predomina nuevamente la respuesta “no tengo información sobre ello”, lo que sugiere que el compromiso con la diversidad no está siendo percibido con claridad por la plantilla.

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO SAU

BLOQUE 1: COMPROMISOS Y POLÍTICAS

Pregunta 1:

¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?

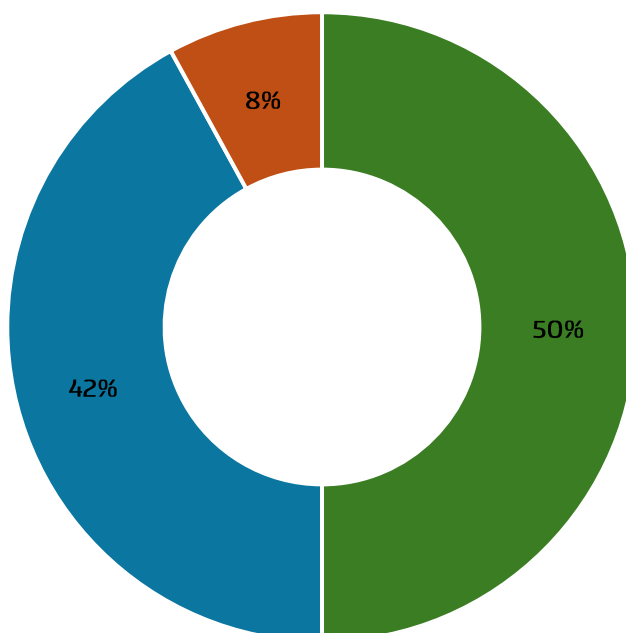


- Sí, hay un compromiso claro. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay evidencia de apoyo. (0.5 puntos)

1. ¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?	
188 / 188 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, hay un compromiso claro	56.91 % 107 Votes
No, no hay evidencia de apoyo	5.32 % 10 Votes
No tengo información sobre ello	37.77 % 71 Votes

Pregunta 2:

¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?

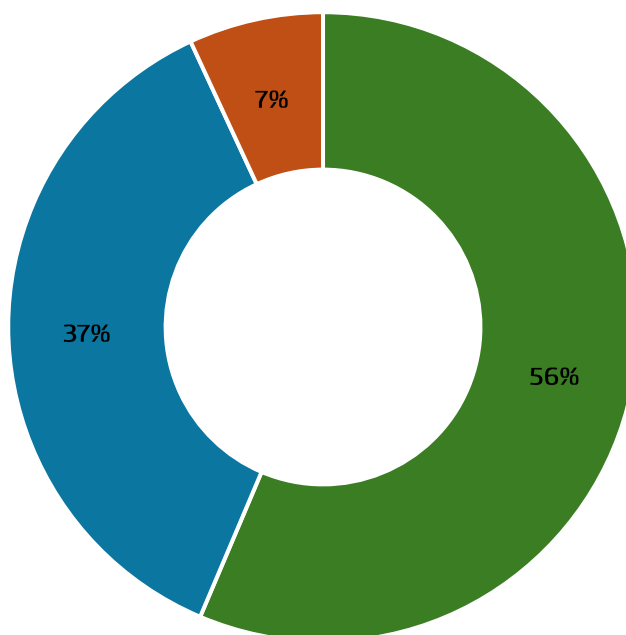


- Sí, está claramente definida esta política. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay ninguna mención específica. (0.5 puntos)

2. ¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, está claramente definida esta política	50.0 %	94 Votes
No, no hay ninguna mención específica	7.98 %	15 Votes
No tengo información sobre ello	42.02 %	79 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?

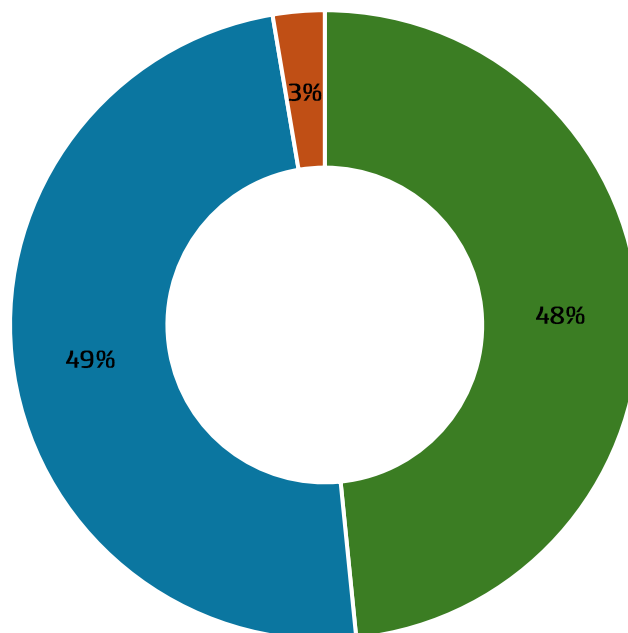


- Sí, se evalúan y se previenen activamente. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se toman medidas específicas. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?	
188 / 188 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se evalúan y se previenen activamente	56.38 % 106 Votes
No, no se toman medidas específicas	6.91 % 13 Votes
No tengo información sobre ello	36.7 % 69 Votes

Pregunta 4:

¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?

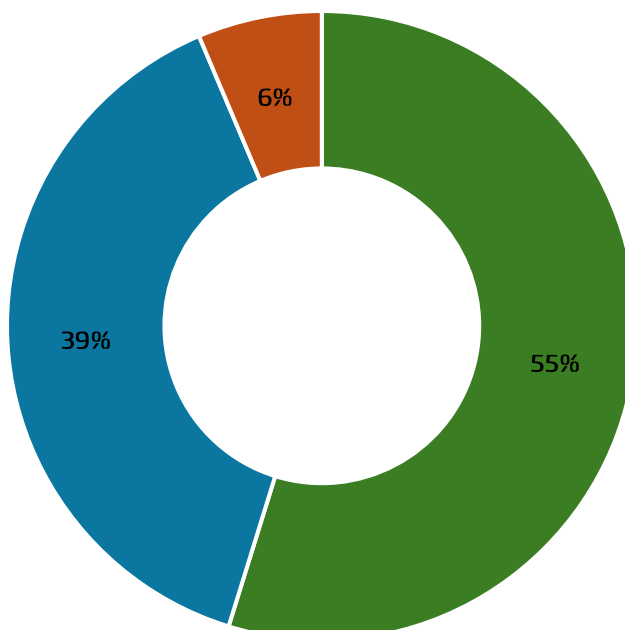


- Sí, existe un canal accesible y funcional. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay un canal de denuncias específico. (0.5 puntos)

4. ¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, existe un canal accesible y funcional	48.4 %	91 Votes
No, no hay un canal de denuncias específico	2.66 %	5 Votes
No tengo información sobre ello	48.94 %	92 Votes

Pregunta 5:

¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?



- Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se percibe un liderazgo inclusivo. (0.5 puntos)

5. ¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión	54.79 %	103 Votes
No, no se percibe un liderazgo inclusivo	6.38 %	12 Votes
No tengo información sobre ello	38.83 %	73 Votes

RESULTADO BLOQUE 1: COMPROMISO Y POLÍTICAS

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?	Sí, hay un compromiso claro	57%	2
2. ¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?	Sí, está claramente definida esta política	50%	2
3. ¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?	Sí, se evalúan y se previenen activamente	56%	2
4. ¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?	No tengo información sobre ello	49%	1
5. ¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?	Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión	55%	2
TOTAL			9

Puntuación obtenida: 9 / 10 (Nivel alto)

La empresa obtiene una puntuación de 9 sobre 10, lo que refleja un compromiso claro y bien valorado por la plantilla en relación con los derechos LGTBI+.

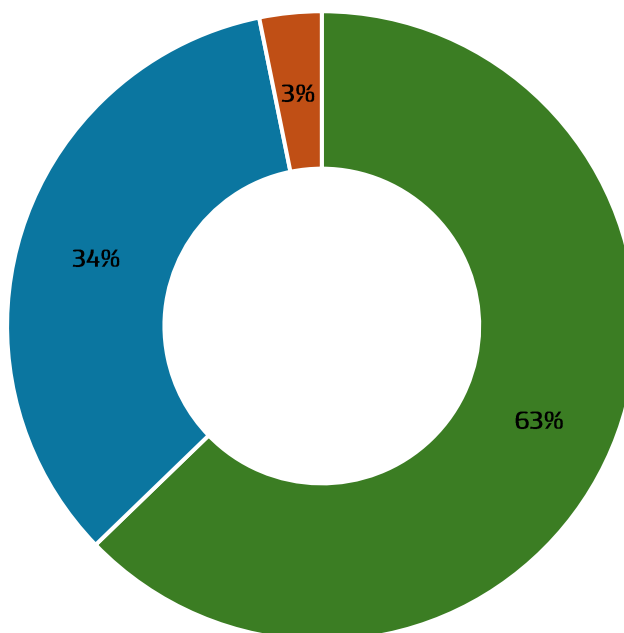
Se reconoce la existencia de una política de igualdad que incluye de forma explícita al colectivo, así como una actitud activa por parte de la dirección y los mandos intermedios en la promoción de entornos inclusivos. También destaca la prevención activa de posibles situaciones de discriminación, lo que refuerza la percepción de una cultura organizacional alineada con los valores de diversidad y respeto.

Como punto a reforzar, una parte del personal declara no tener información sobre los canales para denunciar casos de acoso o discriminación, lo que sugiere que aún existe cierta brecha de información en este ámbito.

BLOQUE 2: IGUALDAD Y DERECHOS

Pregunta 1:

¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?

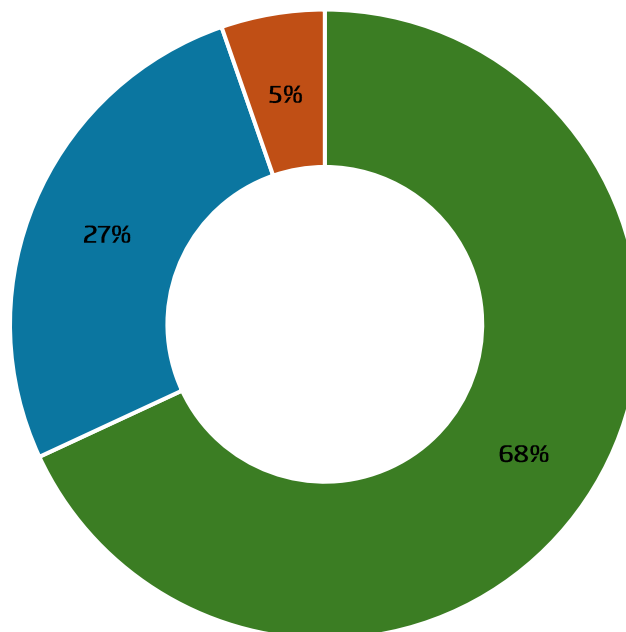


- Sí, se aplica en todos los procesos. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se garantiza la igualdad en estos aspectos. (0.5 puntos)

1. ¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?	
188 / 188 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se aplica en todos los procesos	62.77 % 118 Votes
No, no se garantiza la igualdad en estos aspectos	3.19 % 6 Votes
No tengo información sobre ello	34.04 % 64 Votes

Pregunta 2:

¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?

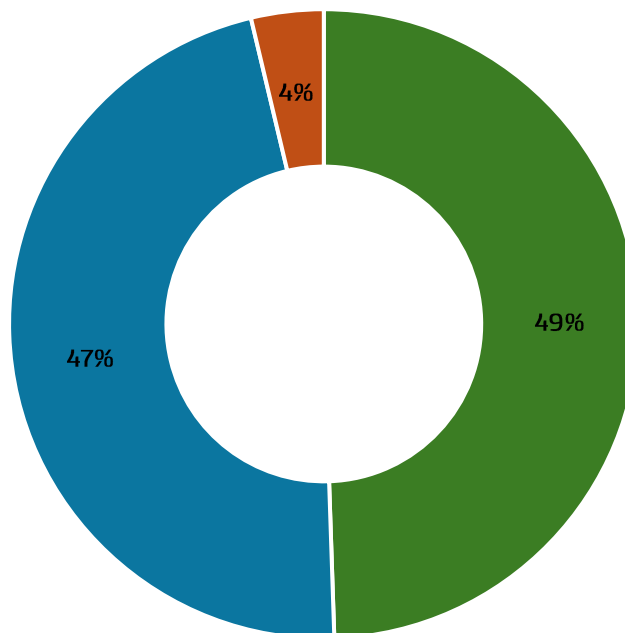


- Sí, hay equidad salarial. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay diferencias en la remuneración. (0.5 puntos)

2. ¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?	
188 / 188 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, hay equidad salarial	68.09 % 128 Votes ▼
No, hay diferencias en la remuneración	5.32 % 10 Votes ▼
No tengo información sobre ello	26.6 % 50 Votes ▼

Pregunta 3:

¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?

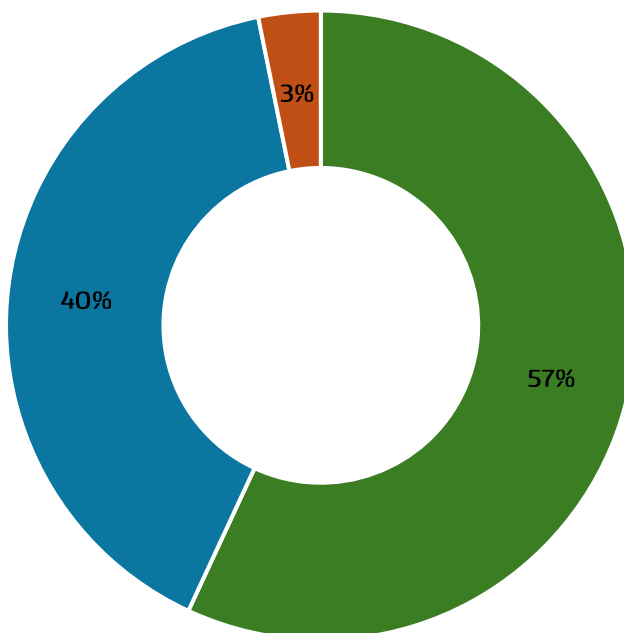


- Sí, se incluyen sin distinciones. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay limitaciones para familias LGTBI+. (0.5 puntos)

3. ¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?	
188 / 188 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se incluyen sin distinciones	49.47 % 93 Votes
No, hay limitaciones para familias LGTBI+	3.72 % 7 Votes
No tengo información sobre ello	46.81 % 88 Votes

Pregunta 4:

¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?



- Sí, hay un plan establecido. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no existe un plan específico. (0.5 puntos)

4. ¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, hay un plan establecido	56.91 %	107 Votes
No, no existe un plan específico	3.19 %	6 Votes
No tengo información sobre ello	39.89 %	75 Votes

RESULTADO BLOQUE 2: IGUALDAD Y DERECHOS

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?	Sí, se aplica en todos los procesos	63%	2
2. ¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?	Sí, hay equidad salarial	68%	2
3. ¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?	Sí, se incluyen sin distinciones	49%	2
4. ¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?	Sí, hay un plan establecido	57%	2
TOTAL			8

Puntuación obtenida: 8 / 8 (Nivel alto)

Con una puntuación de 8 sobre 8, este bloque refleja una situación altamente positiva en materia de igualdad y no discriminación.

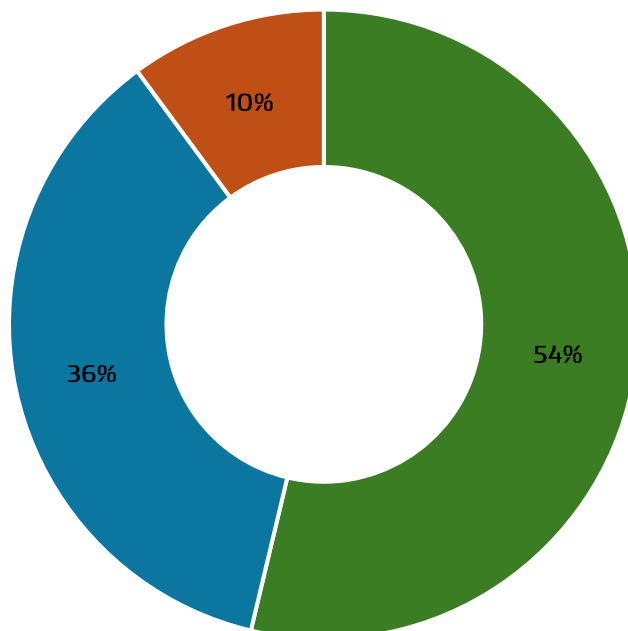
La plantilla reconoce la igualdad de oportunidades en procesos clave como selección, ascensos y formación, así como la equidad salarial sin distinción por orientación o identidad de género. También se valora que las prestaciones familiares se aplican sin restricciones a las familias LGTBI+ y que existe un plan formal para prevenir la discriminación y el acoso, lo cual refuerza la seguridad jurídica y el entorno de confianza.

Este nivel de reconocimiento interno refleja un compromiso real y visible, alineado con lo establecido en la Ley 4/2023. Será clave mantener esta línea de trabajo, asegurando una revisión periódica de medidas y su difusión constante.

BLOQUE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Pregunta 1:

¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?

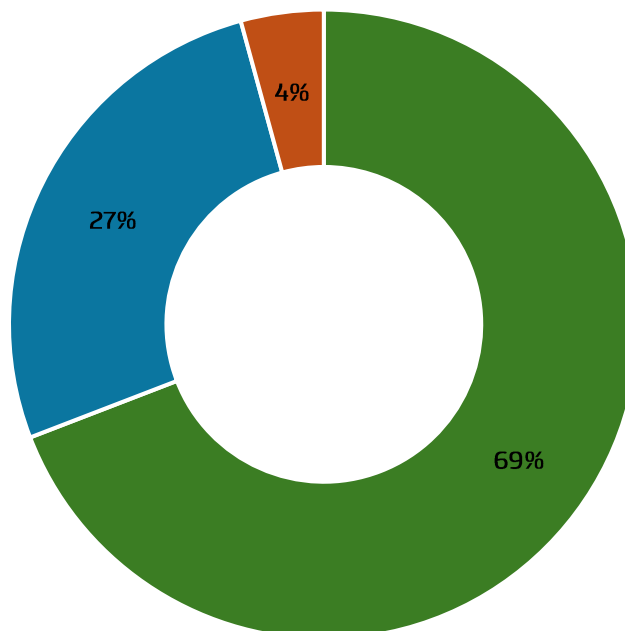


- Sí, se realizan formaciones periódicas. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay formación específica. (0.5 puntos)

1. ¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se realizan formaciones periódicas	53.72 %	101 Votes
No, no hay formación específica	10.11 %	19 Votes
No tengo información sobre ello	36.17 %	68 Votes

Pregunta 2:

¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?

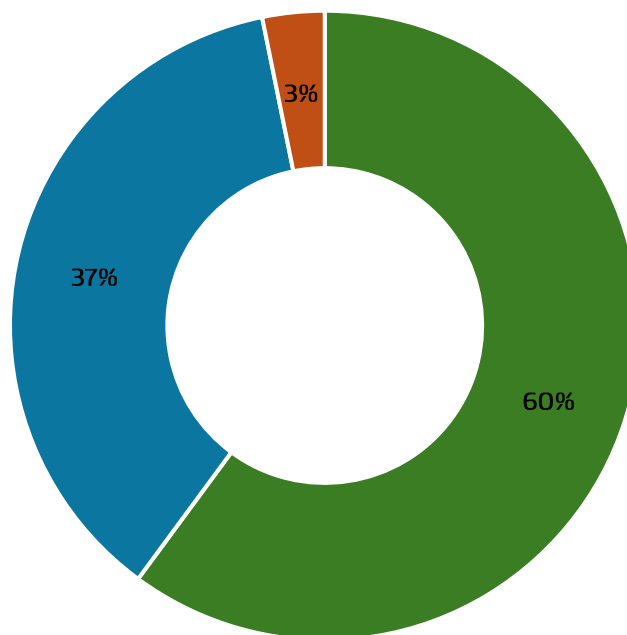


- Sí, se garantiza la confidencialidad. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay riesgos en el manejo de esta información. (0.5 puntos)

2. ¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se garantiza la confidencialidad	69.15 %	130 Votes
No, hay riesgos en el manejo de esta información	4.26 %	8 Votes
No tengo información sobre ello	26.6 %	50 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?



- Sí, se fomentan espacios seguros. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay medidas para garantizarlo. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se fomentan espacios seguros	60.11 %	113 Votes
No, no hay medidas para garantizarlo	3.19 %	6 Votes
No tengo información sobre ello	36.7 %	69 Votes

RESULTADO BLOQUE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			
PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?	Sí, se realizan formaciones periódicas	54%	2
2. ¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?	Sí, se garantiza la confidencialidad	69%	2
3. ¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?	Sí, se fomentan espacios seguros	60%	2
TOTAL			6

Puntuación obtenida: 6 / 6 (Nivel alto)

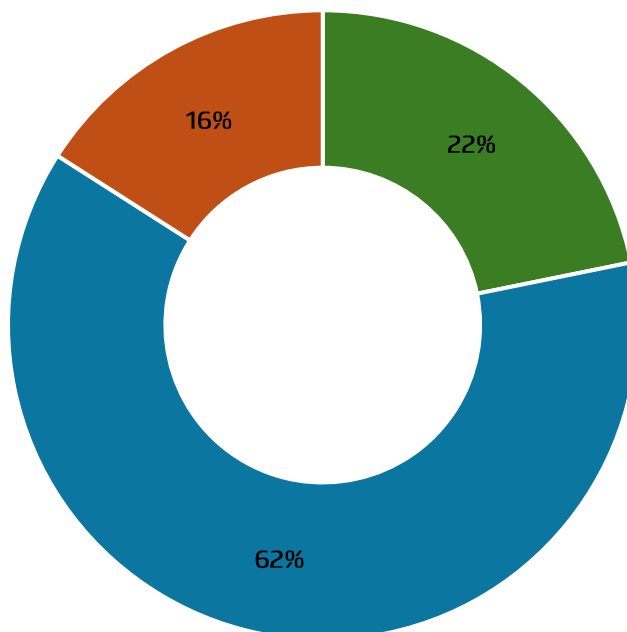
Con una puntuación perfecta de 6 sobre 6, este bloque refleja una implantación sólida y bien valorada de las medidas orientadas a crear un entorno respetuoso e informado. La plantilla reconoce que se realizan formaciones periódicas sobre derechos LGTBI+, que la confidencialidad de los datos personales está garantizada, y que se fomentan activamente espacios seguros para todas las personas, independientemente de su orientación o identidad de género.

Será importante mantener esta línea en cuanto a formación como así dice el RD 1026/2024.

BLOQUE 4: RELACIÓN CON CLIENTES, PROVEEDORES Y SOCIEDAD

Pregunta 1:

¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?

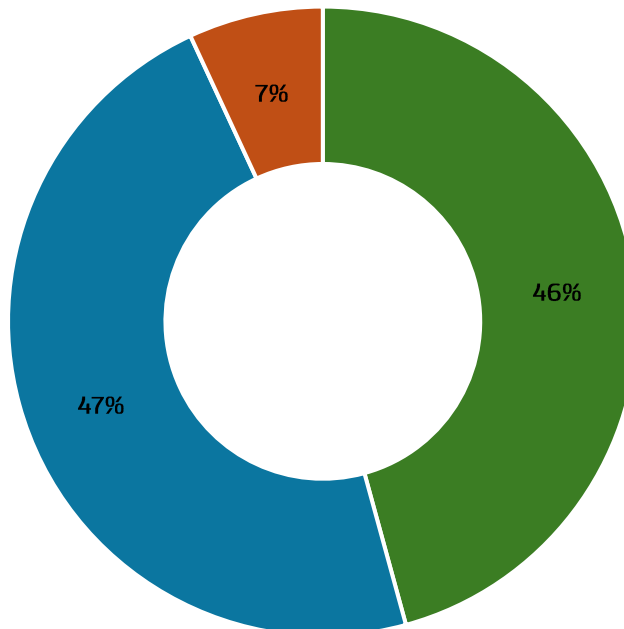


- Sí, se priorizan proveedores inclusivos. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se toma en cuenta este criterio. (0.5 puntos)

1. ¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se priorizan proveedores inclusivos	21.81 %	41 Votes
No, no se toma en cuenta este criterio	15.96 %	30 Votes
No tengo información sobre ello	62.23 %	117 Votes

Pregunta 2:

¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?

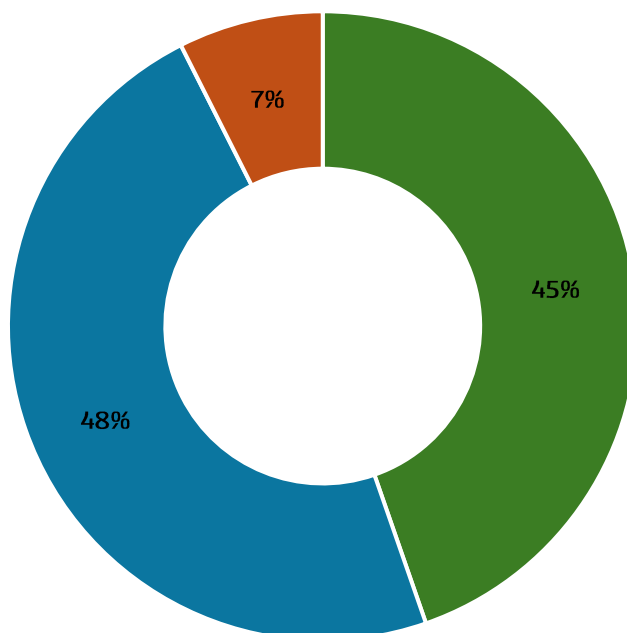


- Sí, la comunicación es inclusiva. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se implementan estas medidas. (0.5 puntos)

2. ¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, la comunicación es inclusiva	45.74 %	86 Votes
No, no se implementan estas medidas	6.91 %	13 Votes
No tengo información sobre ello	47.34 %	89 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?



- Sí, participa en iniciativas públicas. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay acciones activas en este sentido. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?		
188 / 188 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, participa en iniciativas públicas	44.68 %	84 Votes
No, no hay acciones activas en este sentido	7.45 %	14 Votes
No tengo información sobre ello	47.87 %	90 Votes

RESULTADO BLOQUE 4: RELACIÓN CON CLIENTES, PROVEEDORES, SOCIEDAD

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	62%	1
2. ¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?	No tengo información sobre ello	47%	1
3. ¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?	No tengo información sobre ello	48%	1
TOTAL			3

Puntuación obtenida: 3 / 6 (Nivel intermedio)

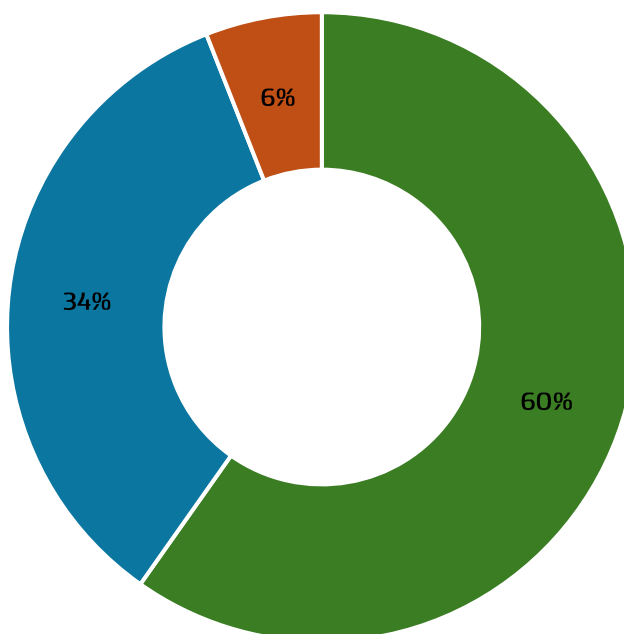
La empresa obtiene una puntuación de 3 sobre 6. Aunque los bloques anteriores reflejan un alto grado de compromiso interno con la inclusión, en este caso la mayoría del personal indica no tener información sobre si ese compromiso se traslada al entorno externo, ya sea en la selección de proveedores, en la comunicación pública o en la implicación social.

Esto sugiere una posible falta de visibilidad o de desarrollo de acciones específicas con enfoque LGTBI+ hacia el exterior.

BLOQUE 5: OPINIÓN Y PERCEPCIÓN

Pregunta 1:

¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?

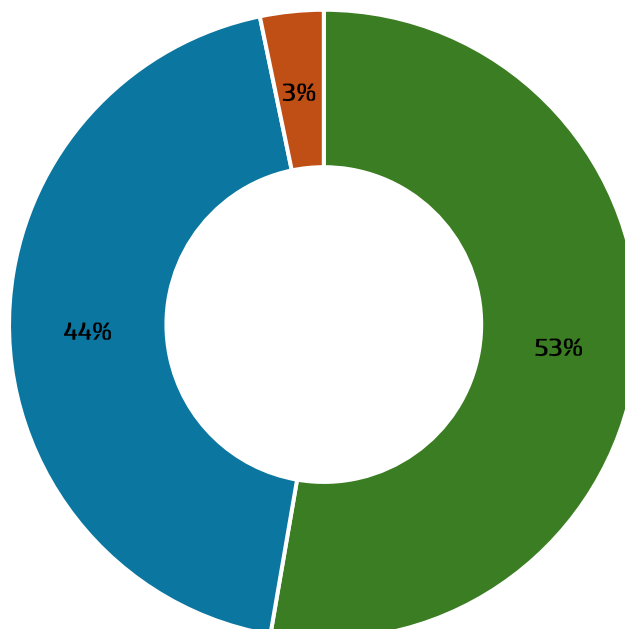


- Sí, claramente. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no es una prioridad para la empresa. (0.5 puntos)

1. ¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?	
184 / 184 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, claramente	59.78 % 110 Votes
No, no es una prioridad para la empresa	5.98 % 11 Votes
No tengo información sobre ello	34.24 % 63 Votes

Pregunta 2:

Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?

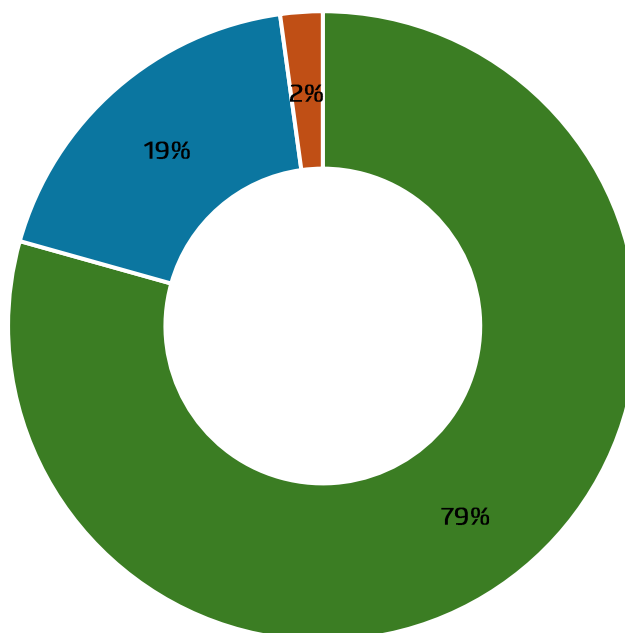


- Sí, se han gestionado bien casos anteriores. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, la empresa no actúa correctamente en estos casos. (0.5 puntos)

2. Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?		
184 / 184 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se han gestionado bien casos anteriores	52.72 %	97 Votes
No, la empresa no actúa correctamente en estos casos	3.26 %	6 Votes
No tengo información sobre ello	44.02 %	81 Votes

Pregunta 3:

¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?

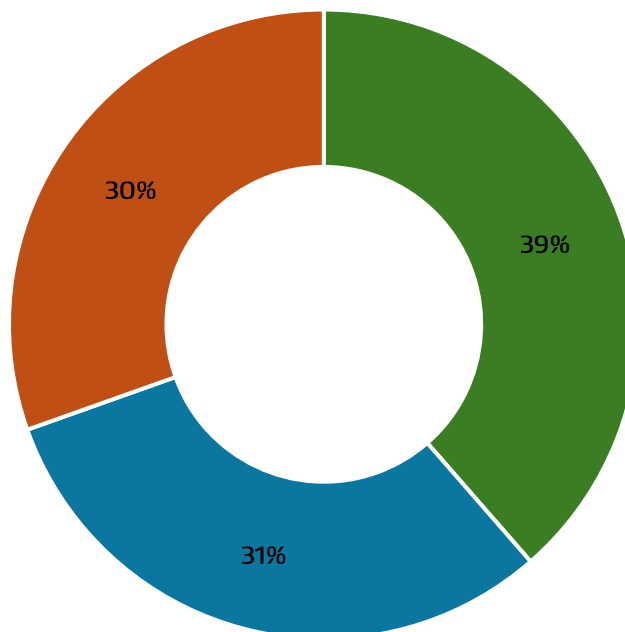


- Sí, me siento totalmente seguro/a. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay situaciones donde no me siento seguro/a. (0.5 puntos)

3. ¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?		
184 / 184 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, me siento totalmente seguro/a	79.35 %	146 Votes
No, hay situaciones donde no me siento seguro/a	2.17 %	4 Votes
No tengo información sobre ello	18.48 %	34 Votes

Pregunta 4:

¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?



- No es necesario. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- Sí, se debería hacer más. (0.5 puntos)

▼ 4. ¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?

184 / 184 Respondido



Respuesta

Elección del usuario

Sí, se debería hacer más

30.43 % 56 Votes ▼

No es necesario

38.59 % 71 Votes ▼

No tengo información sobre ello

30.98 % 57 Votes ▼

RESULTADO BLOQUE 5: OPINIÓN Y PERCEPCIÓN

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?	Sí, claramente	60%	2
2. Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?	Sí, se han gestionado bien casos anteriores	53%	2
3. ¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?	Sí, me siento totalmente seguro/a	79%	2
4. ¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?	No tengo información sobre ello	31%	1
TOTAL			7

Puntuación obtenida: 7 / 8 (Nivel alto)

Con una puntuación de 7 sobre 8, este bloque refleja una percepción interna muy positiva por parte de la plantilla. Se destaca especialmente la sensación de entorno seguro (79 %), la valoración positiva de casos gestionados anteriormente y el reconocimiento de una cultura inclusiva y respetuosa.

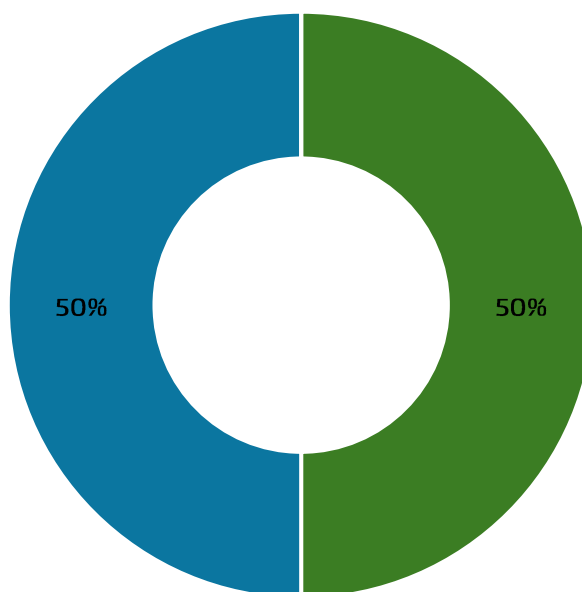
Estos elementos apuntan a un entorno laboral en el que las personas se sienten protegidas y valoradas, lo que sin duda es uno de los principales indicadores de impacto real.

SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR SA

BLOQUE 1: COMPROMISOS Y POLÍTICAS

Pregunta 1:

¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?

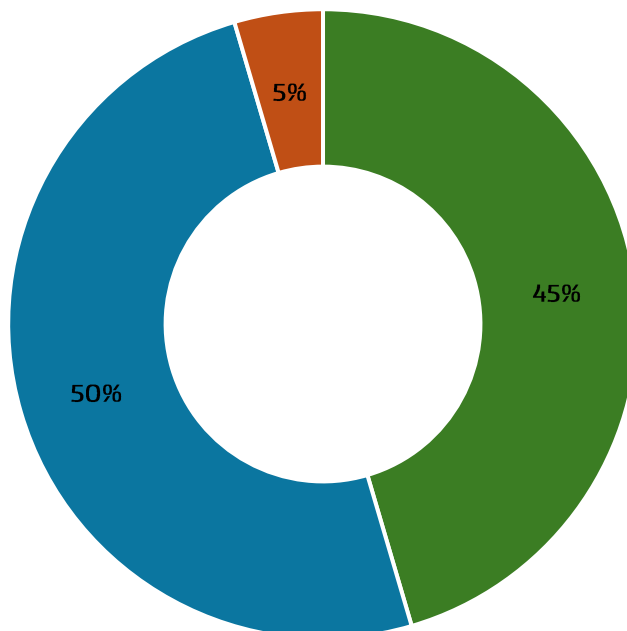


- Sí, hay un compromiso claro. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay evidencia de apoyo. (0.5 puntos)

1. ¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?	
22 / 22 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, hay un compromiso claro	50.0 % 11 Votes ▼
No, no hay evidencia de apoyo	0.0 % 0 Votes
No tengo información sobre ello	50.0 % 11 Votes ▼

Pregunta 2:

¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?

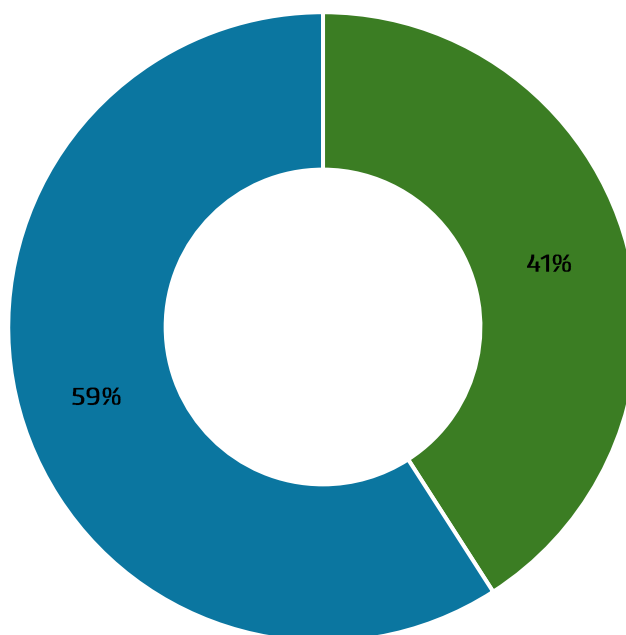


- Sí, está claramente definida esta política. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay ninguna mención específica. (0.5 puntos)

2. ¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?		
22 / 22 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, está claramente definida esta política	45.45 %	10 Votes
No, no hay ninguna mención específica	4.55 %	1 Votes
No tengo información sobre ello	50.0 %	11 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?

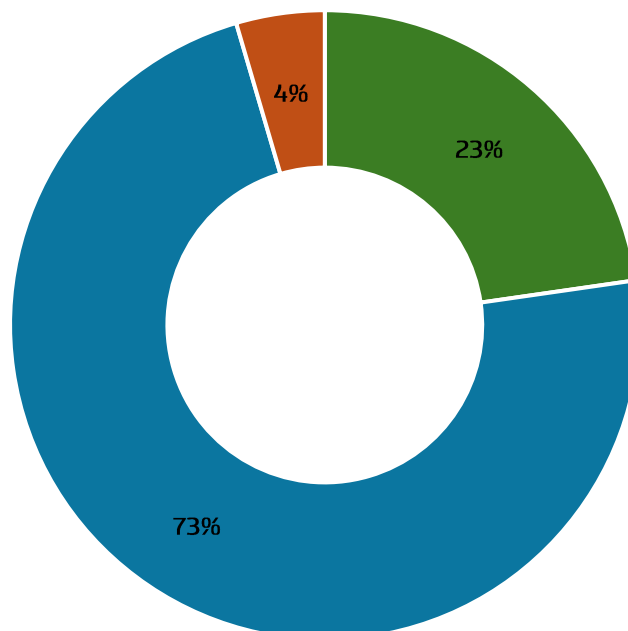


- Sí, se evalúan y se previenen activamente. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se toman medidas específicas. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?		
22 / 22 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se evalúan y se previenen activamente	40.91 %	9 Votes
No, no se toman medidas específicas	0.0 %	0 Votes
No tengo información sobre ello	59.09 %	13 Votes

Pregunta 4:

¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?

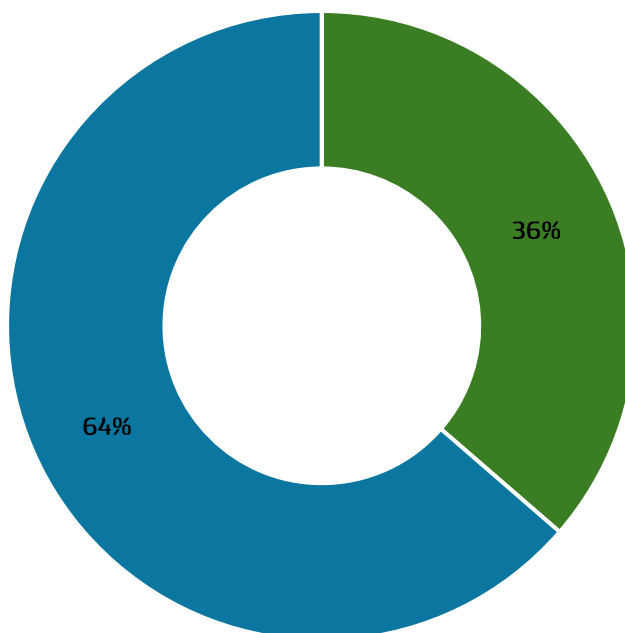


- Sí, existe un canal accesible y funcional. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay un canal de denuncias específico. (0.5 puntos)

4. ¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?	
22 / 22 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, existe un canal accesible y funcional	22.73 % 5 Votes ▼
No, no hay un canal de denuncias específico	4.55 % 1 Votes ▼
No tengo información sobre ello	72.73 % 16 Votes ▼

Pregunta 5:

¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?



- Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se percibe un liderazgo inclusivo. (0.5 puntos)

5. ¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?		
22 / 22 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión	36.36 %	8 Votes
No, no se percibe un liderazgo inclusivo	0.0 %	0 Votes
No tengo información sobre ello	63.64 %	14 Votes

RESULTADO BLOQUE 1: COMPROMISO Y POLÍTICAS			
PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?	Sí, hay un compromiso claro / No tengo información sobre ello	50%	1
2. ¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	50%	1
3. ¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?	No tengo información sobre ello	59%	1
4. ¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?	No tengo información sobre ello	73%	1
5. ¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	64%	1
TOTAL			5

Puntuación obtenida: 5 / 10 (Nivel intermedio)

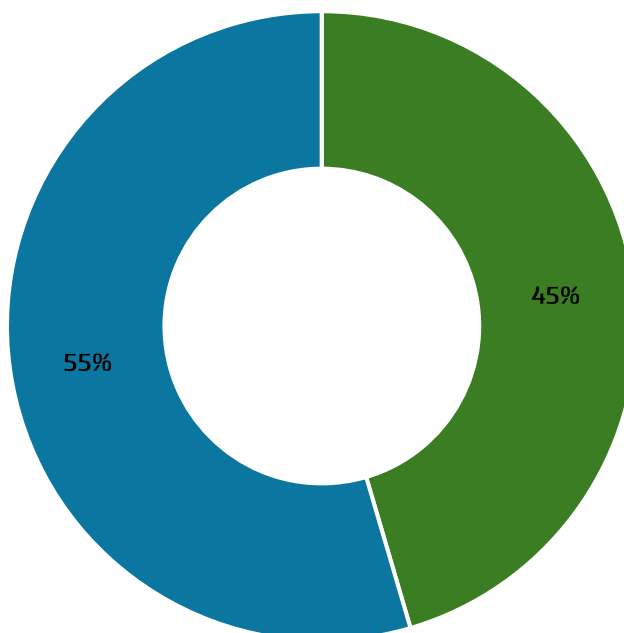
La empresa obtiene una puntuación de 5 sobre 10, lo que indica que, si bien podría existir cierto compromiso institucional con los derechos LGTBI+, este no está siendo percibido de forma clara por la plantilla.

En todas las preguntas, la opción más votada ha sido "no tengo información sobre ello", lo que sugiere una brecha de comunicación interna que impide que las posibles medidas o recursos tengan impacto real.

BLOQUE 2: IGUALDAD Y DERECHOS

Pregunta 1:

¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?

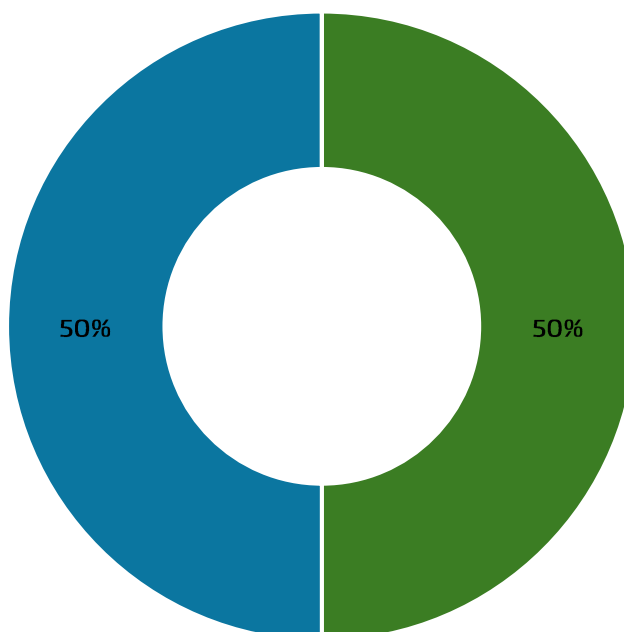


- Sí, se aplica en todos los procesos. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se garantiza la igualdad en estos aspectos. (0.5 puntos)

1. ¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?		
22 / 22 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se aplica en todos los procesos	45.45 %	10 Votes
No, no se garantiza la igualdad en estos aspectos	0.0 %	0 Votes
No tengo información sobre ello	54.55 %	12 Votes

Pregunta 2:

¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?

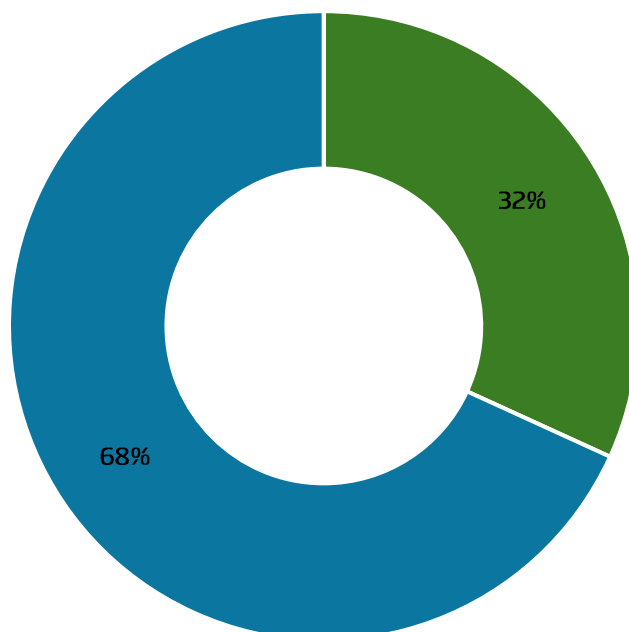


- Sí, hay equidad salarial. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay diferencias en la remuneración. (0.5 puntos)

2. ¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?		
22 / 22 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, hay equidad salarial	50.0 %	11 Votes
No, hay diferencias en la remuneración	0.0 %	0 Votes
No tengo información sobre ello	50.0 %	11 Votes

Pregunta 3:

¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?

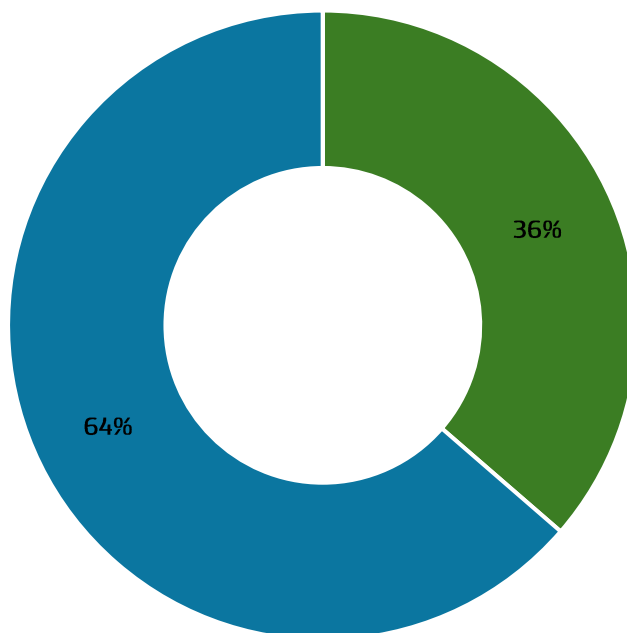


- Sí, se incluyen sin distinciones. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay limitaciones para familias LGTBI+. (0.5 puntos)

3. ¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?		
22 / 22 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se incluyen sin distinciones	31.82 %	7 Votes
No, hay limitaciones para familias LGTBI+	0.0 %	0 Votes
No tengo información sobre ello	68.18 %	15 Votes

Pregunta 4:

¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?



- Sí, hay un plan establecido. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no existe un plan específico. (0.5 puntos)

4. ¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?		
22 / 22 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, hay un plan establecido	36.36 %	8 Votes
No, no existe un plan específico	0.0 %	0 Votes
No tengo información sobre ello	63.64 %	14 Votes

RESULTADO BLOQUE 2: IGUALDAD Y DERECHOS

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	55%	1
2. ¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?	No tengo información sobre ello	50%	1
3. ¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?	No tengo información sobre ello	68%	1
4. ¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	64%	1
TOTAL			4

Puntuación obtenida: 4 / 8 (Nivel intermedio)

La empresa obtiene una puntuación de 4 sobre 8, lo que refleja una falta generalizada de información entre la plantilla sobre aspectos clave relacionados con la igualdad y la no discriminación hacia personas LGTBI+.

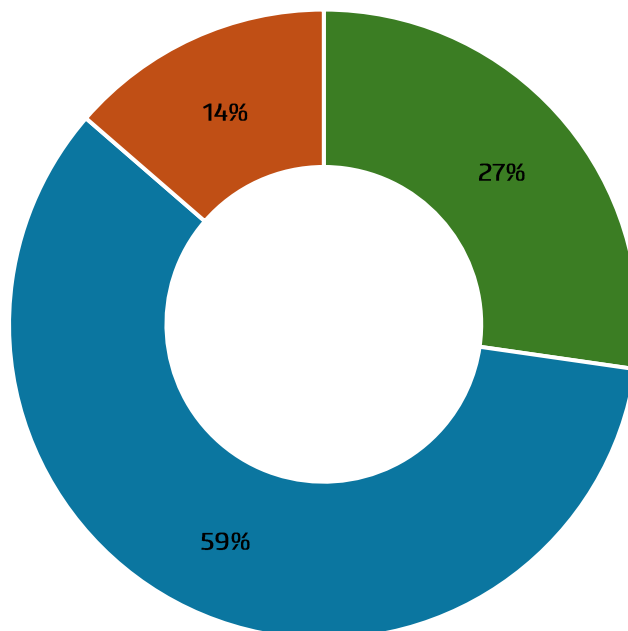
No se identifican respuestas negativas directas, pero el predominio del “no tengo información sobre ello” en todas las preguntas evidencia una falta de visibilidad de las posibles medidas existentes.

Este resultado sugiere que es necesario mejorar la comunicación interna sobre los principios de igualdad, los criterios de equidad retributiva y la inclusión de las familias LGTBI+ en los beneficios sociales.

BLOQUE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Pregunta 1:

¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?

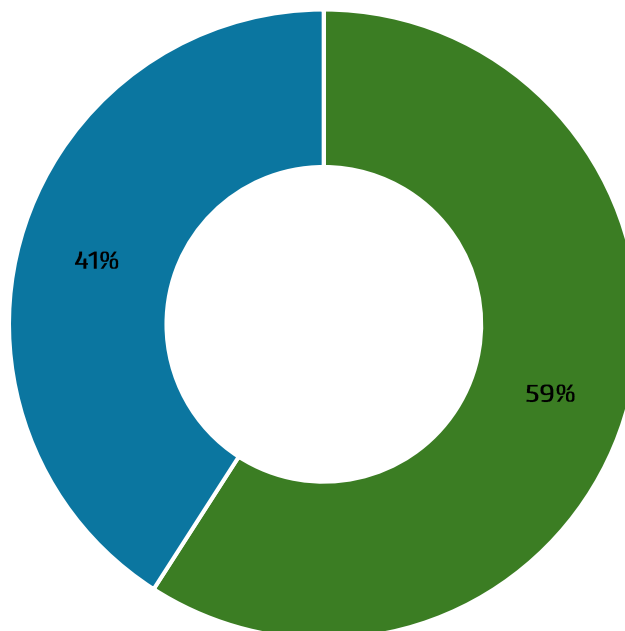


- Sí, se realizan formaciones periódicas. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay formación específica. (0.5 puntos)

1. ¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?		
22 / 22 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se realizan formaciones periódicas	27.27 %	6 Votes
No, no hay formación específica	13.64 %	3 Votes
No tengo información sobre ello	59.09 %	13 Votes

Pregunta 2:

¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?

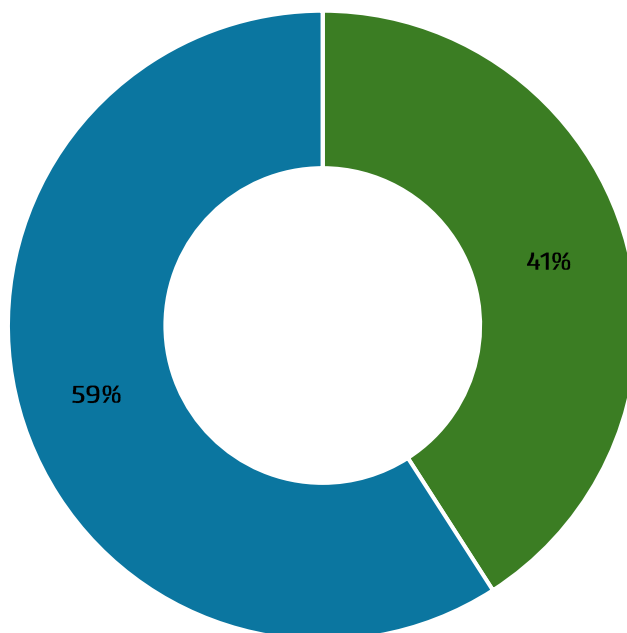


- Sí, se garantiza la confidencialidad. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay riesgos en el manejo de esta información. (0.5 puntos)

2. ¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?	
22 / 22 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se garantiza la confidencialidad	59.09 % 13 Votes
No, hay riesgos en el manejo de esta información	0.0 % 0 Votes
No tengo información sobre ello	40.91 % 9 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?



- Sí, se fomentan espacios seguros. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay medidas para garantizarlo. (0.5 puntos)

▼ 3. ¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?

22 / 22 Respondido



Respuesta

Elección del usuario

Sí, se fomentan espacios seguros

40.91 % 9 Votes



No, no hay medidas para garantizarlo

0.0 % 0 Votes

No tengo información sobre ello

59.09 % 13 Votes



RESULTADO BLOQUE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			
PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	59%	1
2. ¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?	Sí, se garantiza la confidencialidad	59%	2
3. ¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	59%	1
TOTAL			4

Puntuación obtenida: 4 / 6 (Nivel intermedio)

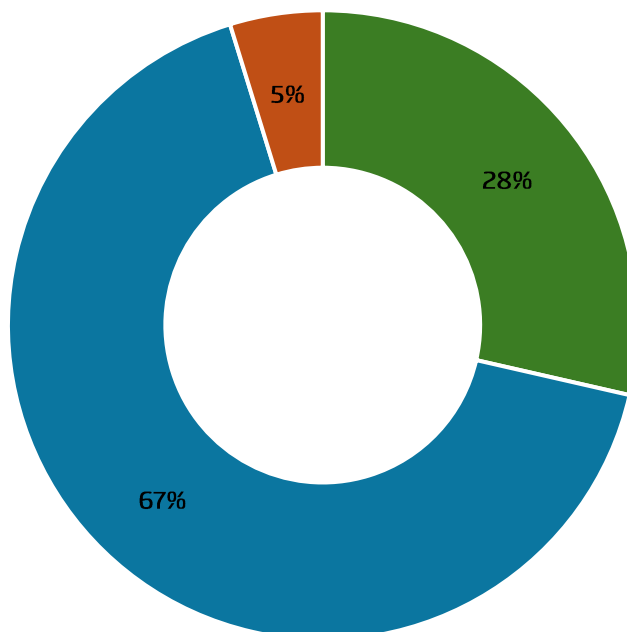
Con una puntuación de 4 sobre 6, este bloque muestra un punto fuerte. La mayoría del personal considera que la confidencialidad de los datos relativos a la orientación o identidad de género está garantizada, lo cual es esencial para la seguridad psicológica en el entorno laboral.

No obstante, el desconocimiento sobre la existencia de formación específica en derechos LGTBI+ o sobre si se promueven espacios seguros e inclusivos, indica que existe aún una brecha informativa importante. Para avanzar, sería conveniente reforzar la visibilidad de las acciones que ya se estén llevando a cabo, y valorar la implementación de formaciones periódicas, en línea con lo exigido por el RD 1026/2024.

BLOQUE 4: RELACIÓN CON CLIENTES, PROVEEDORES Y SOCIEDAD

Pregunta 1:

¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?

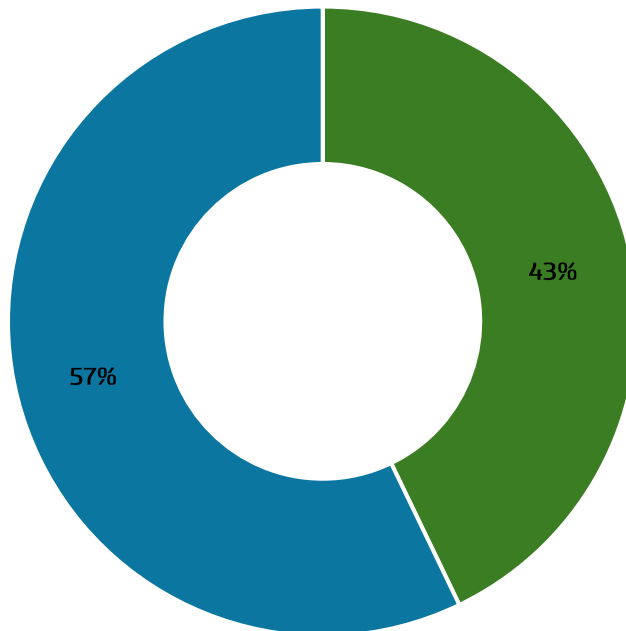


- Sí, se priorizan proveedores inclusivos. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se toma en cuenta este criterio. (0.5 puntos)

1. ¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?	
21 / 21 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se priorizan proveedores inclusivos	28.57 % 6 Votes
No, no se toma en cuenta este criterio	4.76 % 1 Votes
No tengo información sobre ello	66.67 % 14 Votes

Pregunta 2:

¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?

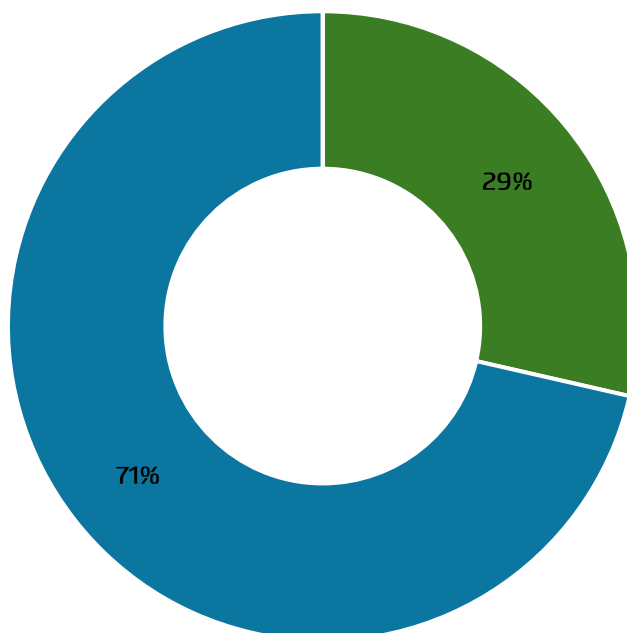


- Sí, la comunicación es inclusiva. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no se implementan estas medidas. (0.5 puntos)

2. ¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?		
21 / 21 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, la comunicación es inclusiva	42.86 %	9 Votes
No, no se implementan estas medidas	0.0 %	0 Votes
No tengo información sobre ello	57.14 %	12 Votes

Pregunta 3:

¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?



- Sí, participa en iniciativas públicas. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no hay acciones activas en este sentido. (0.5 puntos)

3. ¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?	
21 / 21 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, participa en iniciativas públicas	28.57 % 6 Votes ▼
No, no hay acciones activas en este sentido	0.0 % 0 Votes
No tengo información sobre ello	71.43 % 15 Votes ▼

RESULTADO BLOQUE 4: RELACIÓN CON CLIENTES, PROVEEDORES, SOCIEDAD

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?	No tengo información sobre ello	67%	1
2. ¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?	No tengo información sobre ello	57%	1
3. ¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?	No tengo información sobre ello	71%	1
TOTAL			3

Puntuación obtenida: 3 / 6 (Nivel intermedio)

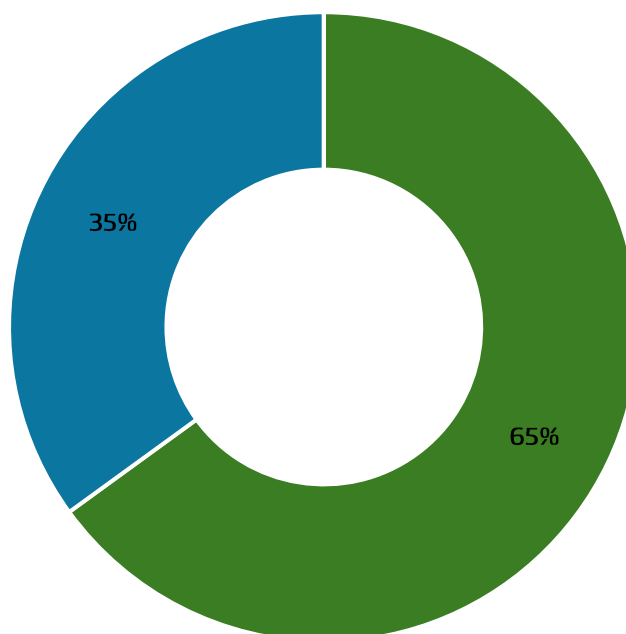
Con una puntuación de 3 sobre 6, los resultados muestran que la mayoría de la plantilla desconoce si la empresa traslada su compromiso con la diversidad al ámbito externo, ya sea en su relación con terceros, en la comunicación o en su posicionamiento social.

Este escenario no implica necesariamente una ausencia de medidas, pero sí evidencia una falta de visibilidad interna de cualquier posible acción o posicionamiento público.

BLOQUE 5: OPINIÓN Y PERCEPCIÓN

Pregunta 1:

¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?

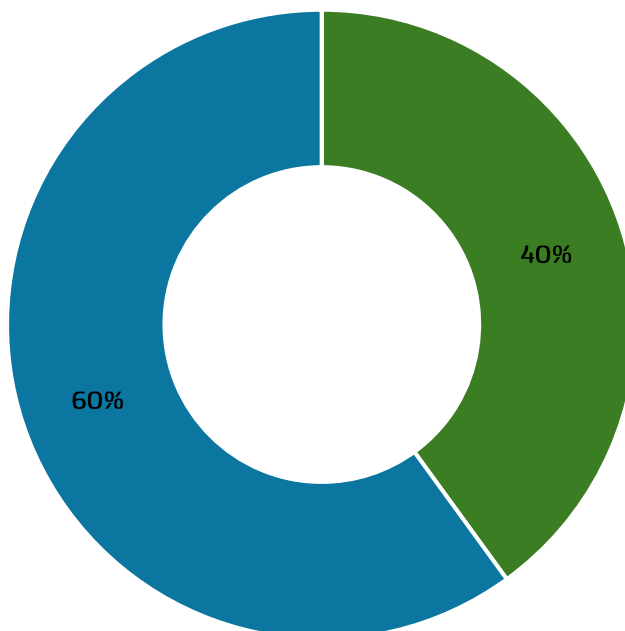


- Sí, claramente. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, no es una prioridad para la empresa. (0.5 puntos)

1. ¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?	
20 / 20 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, claramente	65.0 % 13 Votes
No, no es una prioridad para la empresa	0.0 % 0 Votes
No tengo información sobre ello	35.0 % 7 Votes

Pregunta 2:

Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?

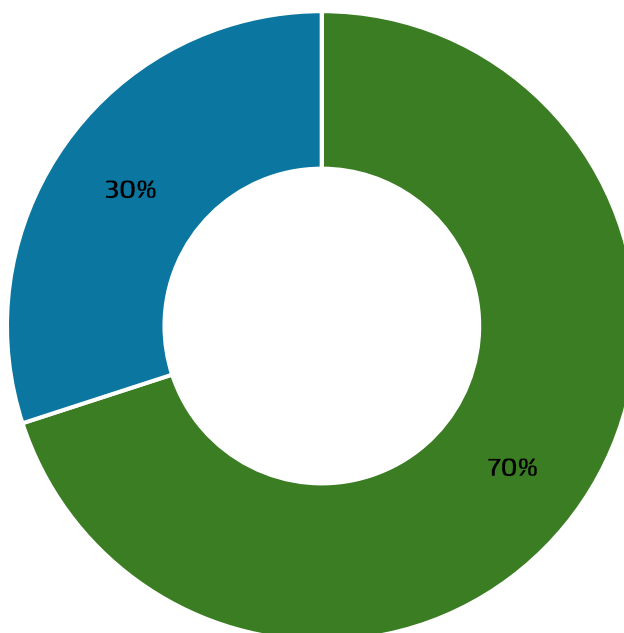


- Sí, se han gestionado bien casos anteriores. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, la empresa no actúa correctamente en estos casos. (0.5 puntos)

2. Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?		
20 / 20 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, se han gestionado bien casos anteriores	40.0 %	8 Votes
No, la empresa no actúa correctamente en estos casos	0.0 %	0 Votes
No tengo información sobre ello	60.0 %	12 Votes

Pregunta 3:

¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?

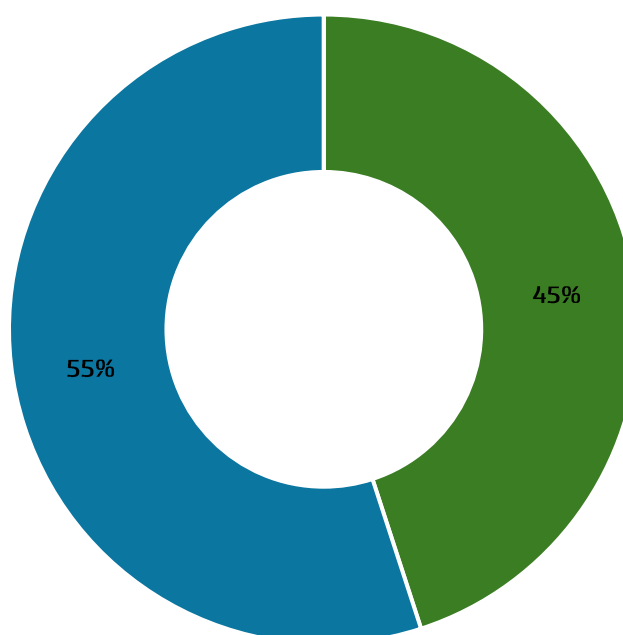


- Sí, me siento totalmente seguro/a. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- No, hay situaciones donde no me siento seguro/a. (0.5 puntos)

3. ¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?		
20 / 20 Respondido		
Respuesta	Elección del usuario	
Sí, me siento totalmente seguro/a	70.0 %	14 Votes
No, hay situaciones donde no me siento seguro/a	0.0 %	0 Votes
No tengo información sobre ello	30.0 %	6 Votes

Pregunta 4:

¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?



- No es necesario. (2 puntos)
- No tengo información sobre ello. (1 punto)
- Sí, se debería hacer más. (0.5 puntos)

4. ¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?	
20 / 20 Respondido	
Respuesta	Elección del usuario
Sí, se debería hacer más	0.0 % 0 Votes
No es necesario	45.0 % 9 Votes
No tengo información sobre ello	55.0 % 11 Votes

RESULTADO BLOQUE 5: OPINIÓN Y PERCEPCIÓN

PREGUNTA	RESPUESTA MÁS VOTADA	PORCENTAJE DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
1. ¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?	Sí, claramente	65%	2
2. Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?	No tengo información sobre ello	60%	1
3. ¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?	Sí, me siento totalmente seguro/a	70%	2
4. ¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?	No tengo información sobre ello	55%	1
TOTAL			6

Puntuación obtenida: 6 / 8 (Nivel intermedio)

La empresa alcanza una puntuación de 6 sobre 8, con resultados que reflejan una percepción bastante positiva por parte de la plantilla. Se valora especialmente la sensación de entorno seguro y el reconocimiento de una cultura inclusiva y respetuosa, lo que sugiere que, en lo cotidiano, las personas se sienten aceptadas y valoradas.

Aun así, persiste un cierto desconocimiento sobre cómo se gestionarían posibles casos de discriminación o sobre si la empresa podría hacer más en materia de inclusión.

Evaluación resultados

El análisis conjunto de los cinco bloques permite concluir que el grupo empresarial muestra un nivel inicial de avance en materia de inclusión y derechos LGTBI+, con algunas empresas más consolidadas en cultura inclusiva y formación, y otras con necesidades claras de mejora en visibilidad, comunicación interna y proyección externa.

Los bloques con mayor puntuación se concentran en las dimensiones internas (como la igualdad de trato, la seguridad percibida o la confidencialidad), mientras que los más débiles reflejan una escasa visibilidad de medidas hacia el exterior (relación con clientes/proveedores, comunicación pública o compromiso social). En general, se observan tres patrones transversales:

1. **Brecha de información interna:** En la mayoría de bloques, una parte importante de las personas trabajadoras declara "no tener información sobre ello". Esto no implica necesariamente que no existan medidas, pero sí evidencia una falta de comunicación y visibilidad interna, que afecta especialmente a políticas, canales de denuncia, protocolos o acciones de liderazgo inclusivo.
2. **Entorno laboral percibido como seguro:** En varias de las empresas, la plantilla manifiesta sentirse en un entorno respetuoso e inclusivo, lo que supone una fortaleza cultural importante sobre la que seguir construyendo.
3. **Diferencias entre empresas del grupo:** Mientras algunas presentan indicadores de alta madurez (formaciones periódicas, liderazgo inclusivo, políticas activas), otras muestran una situación más inicial, centrada en sensibilizar y comunicar lo que ya existe o está en desarrollo.

Conclusión

El grupo empresarial dispone de una buena base para avanzar hacia un modelo de trabajo alineado con los principios de la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024. A partir de este diagnóstico, se recomienda:

- Reforzar la comunicación interna sobre políticas, canales y medidas ya existentes, reduciendo la brecha informativa detectada.
- Implementar formación periódica y obligatoria sobre diversidad LGTBI+, especialmente en empresas donde aún no se ha abordado o no se ha visibilizado.
- Ampliar la proyección externa del compromiso, adaptando la comunicación corporativa y visibilizando buenas prácticas o colaboraciones.
- Promover un modelo de liderazgo inclusivo y activo desde la dirección y los mandos intermedios, como referencia para impulsar entornos más inclusivos.

Con estas medidas, el grupo podrá consolidar una cultura LGTBI+ coherente, transversal y compartida entre todas las empresas.

3.7. Acciones para realizar tras el análisis de situación empresarial

A partir del diagnóstico previo, se determinan las siguientes medidas según áreas de trabajo:

- Área de trabajo: Compromiso de GRUPO LIMASA con la igualdad.

ACCIÓN Nº 1	
REVISAR LAS POLÍTICAS INTERNAS Y EL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA PARA INCLUIR EXPLÍCITAMENTE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO.	
OBJETIVO	Incorporar la diversidad sexual y de género en la esencia misma de la cultura de la empresa, reconociendo que las políticas internas son la base de su filosofía y el núcleo de su gestión organizacional.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Diciembre de 2025.
MEDIOS Y MATERIALES DESTINADOS	Revisión de las políticas y del Código Ético y de Conducta.
PERSONAL RESPONSABLE	Consultor externo.
INDICADORES PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Políticas revisadas.

ACCIÓN N° 2

REVISAR Y CORREGIR, EN SU CASO, EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES, TEXTO Y CONTENIDOS QUE SE UTILIZAN EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS PARA ASEGURAR SU NEUTRALIDAD RESPECTO A LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES.

OBJETIVO	Eliminar cualquier contenido discriminatorio en la comunicación de la empresa tanto a nivel interno como externo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Siempre que se realice algún tipo de comunicación.
MEDIOS Y MATERIALES DESTINADOS	Revisión de textos e imágenes en las comunicaciones.
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento de Administración y Recursos Humanos.
INDICADORES PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicaciones realizadas a nivel interno y externo (publicidad, ofertas de trabajo, etc..).

Área de trabajo: Prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+.

ACCIÓN N° 3	
ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ Y CREACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS.	
OBJETIVO	Dotar de un protocolo a la empresa en caso de situaciones 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+, habilitar un canal para la realización de denuncias. Creación del comité de gestión del canal de denuncias.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la negociación del plan para la igualdad.
MEDIOS Y MATERIALES DESTINADOS	Estudio del protocolo por parte de la comisión negociadora del plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en la empresa. Habilitación de una dirección de correo electrónico a disposición del canal de denuncias.
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
INDICADORES PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y canal de denuncias.

ACCIÓN N° 4

COMUNICAR A LA PLANTILLA LA EXISTENCIA DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+.

OBJETIVO	Informar a la plantilla y dotar la misma de un canal de comunicación de denuncias al respecto.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Noviembre de 2025.
MEDIOS Y MATERIALES DESTINADOS	Comunicación mediante email.
PERSONAL RESPONSABLE	Consultor externo y departamento de recursos humanos.
INDICADORES PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicación realizada.

- Área de trabajo: Denuncias por acoso y violencia contra personas LGTBI+.

ACCIÓN N° 5	
INFORMAR A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DEL NÚMERO DE CASOS DE VÍCTIMAS DE ACOSO Y VIOLENCIA TRATADOS Y DE LAS MEDIDAS APLICADAS.	
OBJETIVO	Mantener informada a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la aplicación del protocolo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Cuando exista una denuncia y en la resolución de la misma.
MEDIOS Y MATERIALES DESTINADOS	Comunicación de la denuncia y de la resolución de la misma, con la premisa de que las personas involucradas deberán permanecer en el anonimato.
PERSONAL RESPONSABLE	Persona responsable de la gestión de las denuncias en el comité de gestión del canal de denuncias por acoso y violencia contra las personas LGTBI+.
INDICADORES PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicación realizada.

- Área de trabajo: Formación.

ACCIÓN N° 6	
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A TODA LA EMPRESA, CON EL OBJETIVO DE CREAR UNA CULTURA DE ORGANIZACIÓN BASADA EN LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+.	
OBJETIVO	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+.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Diciembre de 2025 - Abril de 2026.
MEDIOS Y MATERIALES DESTINADOS	Cursos de formación.
PERSONAL RESPONSABLE	Consultor externo y departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Formación realizada y número de personas que lo realicen. Se incluye en memoria anual.

ACCIÓN N° 7

FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ A LOS COMPONENTES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, COMITÉ DE ÉTICA DE LA EMPRESA, RESPONSABLE/ES DEL CANAL DE DENUNCIAS Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+.

OBJETIVO	Garantizar la sensibilización y capacitación de los componentes del departamento de Recursos Humanos, comité de ética, responsables del canal de denuncias y responsables del protocolo de acoso y/o violencia contra personas LGTBI+ para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso o violencia hacia personas LGTBI+.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2026.
MEDIOS Y MATERIALES DESTINADOS	Cursos de formación.
PERSONAL RESPONSABLE	Consultor externo y departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Formación realizada y número de personas que lo realicen. Se incluye en memoria anual.

4. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Para que las medidas de formación y sensibilización sean efectivas, es importante detallar el contenido, los objetivos, la frecuencia, y la evaluación de estas acciones.

Formación y Sensibilización sobre Igualdad LGTBI+.

La formación y sensibilización de la plantilla es una herramienta clave para promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso con las personas LGTBI+. Por tanto, se llevarán a cabo las siguientes acciones formativas:

FORMACIÓN OBLIGATORIA PARA TODO EL PERSONAL	
OBJETIVO	Proporcionar a todo el personal conocimientos básicos sobre la diversidad sexual y de género, promoviendo un clima laboral respetuoso y libre de discriminación hacia las personas LGTBI+.
CONTENIDO	✓ Definiciones clave: orientación sexual, identidad de género, expresión de género, intersexualidad, etc. ✓ Legislación aplicable: Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+. ✓ Derechos y obligaciones del personal en relación con la igualdad de trato. ✓ Prevención y actuación ante el acoso y la discriminación por motivos de orientación o identidad sexual. ✓ Uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.
FRECUENCIA	La formación se realizará al menos una vez al año y será obligatoria para todo el personal. Además, se impartirá formación a los nuevos empleados en el momento de su incorporación a la empresa.
EVALUACIÓN	Al finalizar cada sesión formativa, se realizará una evaluación para medir el nivel de comprensión y satisfacción de los participantes. Los resultados se analizarán para mejorar futuras formaciones.

**FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA CARGOS DIRECTIVOS
Y RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS**

OBJETIVO	Dotar a los responsables de recursos humanos y a los directivos de herramientas avanzadas para la gestión de la diversidad y la prevención del acoso o la discriminación hacia personas LGTBI+.
CONTENIDO	✓ Estrategias de liderazgo inclusivo. ✓ Gestión de equipos diversos. ✓ Implementación de políticas de igualdad de género y diversidad. ✓ Resolución de conflictos y gestión de situaciones de acoso o discriminación.
FRECUENCIA	Esta formación se impartirá anualmente y será obligatoria para todos los responsables de áreas y departamentos.
EVALUACIÓN	Tras cada formación, los asistentes completarán un cuestionario de evaluación. Se realizará un seguimiento del impacto de la formación en la gestión del equipo.

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN INTERNAS	
OBJETIVO	Fomentar el respeto y la inclusión de las personas LGTBI+ en el día a día laboral a través de la visibilidad y la comunicación continua.
CONTENIDO	✓ Desarrollo de campañas internas de concienciación sobre diversidad sexual y de género, utilizando carteles, correos electrónicos y otros medios de comunicación interna. ✓ Celebración de días internacionales clave, como el Día del Orgullo LGTBI+ (28 de junio), para dar visibilidad a los compromisos de la empresa con la diversidad. ✓ Creación de espacios de debate y charlas con expertos externos que aborden temas de inclusión y diversidad LGTBI+.
FRECUENCIA	Anualmente.
EVALUACIÓN	La efectividad de las campañas se medirá mediante encuestas periódicas de clima laboral y satisfacción del personal, así como a través de la participación en eventos y actividades.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

GRUPO LIMASA, ha constituido una Comisión de Igualdad formada por representantes de la plantilla y de la empresa. Esta Comisión de Igualdad es la misma que la comisión negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad se encargará de supervisar la implementación de las medidas descritas en este plan, así como de evaluar los resultados obtenidos, con el propósito de ajustar dichas medidas en función de los resultados.

Se redactará un acta de las reuniones de la Comisión de Igualdad con las decisiones tomadas, y se emitirá un informe anual que evaluará la implementación efectiva del presente plan y los resultados alcanzados.

6. FIRMA DEL PLAN

El presente Plan para la Igualdad Real y Efectiva de las personas LGTBI+ ha sido realizado por la empresa GRUPO LIMASA.

La gestión y el mantenimiento se hará a través de una evaluación y un seguimiento semestral de las medidas acordadas e implantadas para estudiar el grado de consecución de las mismas y ver las necesidades, si fuera el caso, para su correspondiente modificación.

Esta evaluación y seguimiento se hará por parte de GRUPO LIMASA la cual será la encargada de llevar a cabo este proceso semestralmente, a través de los documentos necesarios como pueden ser, las fichas de seguimiento anteriormente anexadas, así como, de un análisis exhaustivo, detallado y continuado de las medidas y acciones implantadas.

Las partes implicadas en este Plan, estarán obligadas a cumplir con la normativa en cuanto a la elaboración, gestión y diseño del Plan de Igualdad.

En MADRID, a 29 de OCTUBRE de 2025.

ANEXO I

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL COLECTIVO LGTBI+ APLICADO A LA EMPRESA GRUPO LIMASA

CONTENIDO

1. Introducción.....	124
2. Principios fundamentales.....	124
3. Cumplimiento normativo.....	125
5. Políticas de empleo inclusivas.....	125
6. Ambiente laboral seguro y respetuoso.....	126
7. Beneficios y políticas inclusivas.....	126
8. Comunicación y visibilidad	127
9. Capacitación y desarrollo profesional.....	127
10. Evaluación y seguimiento	127
11. Conclusiones	128

1. Introducción

El Código de Buenas Prácticas LGTBI+ de GRUPO LIMASA busca fomentar la inclusión, el respeto y la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de orientación sexual o identidad de género.

Nuestro compromiso incluye:

- **Compromiso con la Inclusión y Diversidad:** Valoramos la diversidad como un motor de innovación y éxito. Promovemos una cultura de respeto y colaboración, donde cada empleado es apreciado por su singularidad y contribución al equipo.
- **Entorno Laboral Respetuoso:** La discriminación por orientación sexual o identidad de género perjudica tanto el bienestar individual como nuestros valores de justicia e igualdad. Por lo tanto, nos comprometemos a erradicar cualquier forma de discriminación y a crear un ambiente seguro y respetuoso.

2. Principios fundamentales

En GRUPO LIMASA, nos regimos por estos principios:

- **Respeto a la Diversidad Sexual y de Género:** Reconocemos y respetamos la diversidad en todas sus formas. Nos comprometemos a tratar a todas las personas con dignidad y respeto, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.
- **No Discriminación:** Prohibimos cualquier discriminación basada en orientación sexual, identidad o expresión de género. No toleramos la discriminación injusta o el trato desigual hacia ninguna persona por motivos de orientación sexual o identidad de género.
- **Igualdad de Oportunidades:** Garantizamos igualdad en el acceso a empleo, promoción y desarrollo profesional, sin que la orientación sexual o identidad influya en decisiones laborales.

3. Cumplimiento normativo

- **Leyes y regulaciones laborales:** Nos comprometemos a cumplir con todas las regulaciones que protegen a las personas LGTBI+ de la discriminación.
- **Políticas internas y procedimientos:** Estableceremos políticas claras para prevenir y abordar la discriminación, con mecanismos de denuncia y medidas disciplinarias para infracciones.

4. Cultura y sensibilización

- **Formación para Empleados:** Proporcionaremos formación obligatoria sobre diversidad e inclusión, enfocada en orientación sexual e identidad de género, actualizada periódicamente.
- **Sensibilización en Liderazgo:** Capacitaremos a los líderes y gerentes para que promuevan un ambiente inclusivo, centrándonos en la identificación y prevención de discriminación y acoso.
- **Inclusión en la Comunicación Interna:** Integramos mensajes y contenidos sobre diversidad en nuestra comunicación interna, celebrando fechas conmemorativas y difundiendo recursos sobre derechos laborales y políticas de inclusión.
- **Participación en Eventos:** Apoyamos y participamos en eventos relacionados con los derechos LGTBI+, como el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (IDAHO).
- **Ambiente Seguro y de Confianza:** Fomentamos un entorno laboral seguro, estableciendo medidas para prevenir y abordar acoso y discriminación, garantizando confidencialidad y apoyo a quienes reporten incidentes.

5. Políticas de empleo inclusivas

- **Proceso de Contratación Justo:** Implementamos procesos de contratación basados en el mérito y la igualdad de oportunidades, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

- **Diversidad en el Reclutamiento:** Promovemos la participación de personas LGTBI+ en nuestros procesos de selección, colaborando con organizaciones para ampliar nuestra base de talentos.
- **Política de No Discriminación:** Mantenemos una política de tolerancia cero hacia la discriminación y el acoso, ofreciendo canales seguros y confidenciales para denunciar cualquier forma de discriminación o acoso.
- **Beneficios Inclusivos:** Revisamos nuestras políticas para garantizar que sean equitativas. Esto puede incluir la ampliación de beneficios para incluir a parejas del mismo sexo en programas de seguro médico, licencia por paternidad/maternidad, y otros beneficios familiares.
- **Apoyo a la Transición de Género:** Establecemos medidas de apoyo para empleados que estén en proceso de transición de género, en cumplimiento de la normativa laboral y las normativas de igualdad. Garantizamos la confidencialidad y el respeto en este proceso, ofreciendo apoyo emocional y entendimiento.
- **Diversidad en el Liderazgo:** Promovemos la diversidad en todos los niveles de la empresa, implementando programas de mentoría y desarrollo profesional para apoyar la inclusión en el liderazgo.

6. Ambiente laboral seguro y respetuoso

- **Canal de Denuncias:** Disponemos de un canal seguro y confidencial alojado en (<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2230022?access=HhEAJ%2F5E1bluxapA6zSUKLwySj2iZVVFpkJsNDJuXg%3D>) para reportar acoso o discriminación, garantizando protección contra represalias para quienes denuncien de buena fe cualquier forma de conducta inapropiada.
- **Investigación y Acción:** Nos comprometemos a investigar todas las denuncias de acoso o discriminación y a tomar medidas correctivas adecuadas, que pueden incluir acciones disciplinarias.

7. Beneficios y políticas inclusivas

- **Inclusión de Parejas del Mismo Sexo:** Extendemos nuestros beneficios para incluir a las parejas del mismo sexo en diversos programas, en cumplimiento de la normativa laboral y las normativas de igualdad, reconociendo el derecho de todas las parejas, independientemente de su orientación sexual.

- **Permiso por Paternidad/Maternidad:** Todos los empleados tienen derecho a permisos por paternidad o maternidad en igualdad de condiciones. Esto incluye el tiempo necesario para el cuidado de hijos biológicos, adoptados o por filiación, sin importar la composición de la familia.
- **Apoyo a la Diversidad Familiar:** Reconocemos y apoyamos la diversidad de estructuras familiares, adaptando nuestras políticas para respaldar a todas las familias de manera equitativa.
- **Programas de Bienestar:** Implementamos programas de bienestar que abordan las necesidades del colectivo LGTBI+, incluyendo recursos de salud mental y grupos de apoyo.

8. Comunicación y visibilidad

- **Visibilidad en la Marca:** Nos comprometemos a reflejar la diversidad y la inclusión en nuestra imagen corporativa, integrando mensajes y símbolos LGTBI+ en nuestras campañas de marketing, evidenciando nuestro compromiso con la igualdad y el respeto.

9. Capacitación y desarrollo profesional

- **Inclusión de Temas LGTBI+ en la Formación:** Integramos la diversidad sexual y de género en nuestros programas de formación, incluyendo casos de estudio que aborden desafíos específicos del colectivo.
- **Programas de Liderazgo Inclusivo:** Desarrollamos programas que promueven la diversidad en el liderazgo, identificando y formando líderes comprometidos con la inclusión y ofreciendo oportunidades de mentoría a empleados LGTBI+.

10. Evaluación y seguimiento

- **Recopilación de Datos:** Implementamos sistemas para recopilar datos sobre la composición de nuestra fuerza laboral en términos de orientación sexual e identidad de género, identificando brechas en igualdad de oportunidades.

- **Evaluación de Políticas:** Realizamos revisiones periódicas de nuestras políticas de inclusión y diversidad, analizando su efectividad en el ambiente laboral.
- **Encuestas de Clima Laboral:** Llevamos a cabo encuestas periódicas para medir la percepción de inclusión del colectivo LGTBI+, identificando áreas de mejora.
- **Análisis de Incidentes:** Analizamos y evaluamos cualquier incidente o denuncia de discriminación y acoso, identificando patrones y tomando medidas preventivas.
- **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Mantenemos un compromiso con la transparencia, informando regularmente a empleados y partes interesadas sobre nuestros resultados y acciones, asegurando la responsabilidad en nuestra búsqueda de igualdad y la inclusión.

11. Conclusiones

En GRUPO LIMASA, reafirmamos nuestro compromiso continuo con la creación de un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos, sin distinción de orientación sexual o identidad de género. Este código de buenas prácticas para el colectivo LGTBI+ destaca la importancia de la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad.

Nuestras políticas, alineadas con la normativa laboral y de igualdad, promueven valores fundamentales como la no discriminación, la sensibilización y el apoyo emocional. A través de medidas concretas, buscamos que cada persona se sienta valorada y segura en el trabajo.

Reconocemos que la inclusión es un proceso continuo y que existen desafíos por superar. Sin embargo, estamos decididos a avanzar, aprender de nuestra comunidad y adaptar nuestras políticas para garantizar un entorno laboral donde todos puedan prosperar.

Nuestra meta es crear una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la aceptación. Al adherirnos a estos principios, aspiramos a construir un futuro más equitativo para todos en nuestra organización y en la sociedad.

En GRUPO LIMASA, reafirmamos nuestro compromiso con esta visión y continuaremos, trabajando con determinación hacia su realización.

ANEXO II

MODELOS NECESARIOS PARA RESOLUCION DE CONFLICTOS

MODELO 1: NOTIFICACIÓN ANTE PRESUNTOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O MALTRATO ANTE LA LIBERTAD Y DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL

1. Datos personales de la persona que presuntamente es discriminada/ maltratada:

- Nombre y apellidos:
- Centro de empleo:
- Fecha:

2. Persona que notifica la presunta situación de discriminación/maltrato:

- Persona beneficiaria del recurso ☐
- Familiares de la persona afectada ☐
- Dirección/Gerencia del centro ☐
- Personal laboral del centro ☐
- Otra persona ☐

3. Breve descripción de los hechos (detallar de manera clara y concisa los incidentes):

4. ¿Hubo testigos? Si ☐ No ☐

En caso afirmativo, especificar datos:

5. Actuaciones realizadas por la persona que notifica el caso (si procede):

MODELO 2: CONSTITUCIÓN COMISIÓN INVESTIGACIÓN/ ACTIVACIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO

En el centro:

de la localidad de:

con domicilio social en:

Se reúnen los abajo firmantes, en [LUGAR] y a día [DIA] de [MES] del [AÑO], en el contexto de la aplicación del Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Discriminatorio por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género, Expresión de Género y Características Sexuales,

ACUERDAN

1. Constituir la Comisión de Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Discriminatorio por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género, Expresión de Género y Características Sexuales, cuyo propósito será asumir, conforme al Protocolo, el cumplimiento de las siguientes funciones:
 - La recepción y revisión de toda la documentación aportada en la fase de notificación.
 - La realización de la investigación necesaria sobre los hechos indicados como sobre las supuestas personas implicadas, para la recopilación exhaustiva de información.
 - Valoración y redacción de informe, para la puesta en marcha, o no, del Plan de intervención:
 - Adopción de medidas cautelares y/o disciplinarias.
 - Seguimiento y control de los casos, así como de las posibles sanciones impuestas.
 - Recomendación de acciones para trabajar la diversidad afectivo-sexual, identidad sexual y expresión de género.
2. Nombrar a las siguientes personas como integrantes de la Comisión:

La Empresa:

La Comisión LGTBI+:

MODELO 3: INFORME DE VALORACIÓN

Código de denuncia:

Persona denunciante:

Persona presuntamente discriminada:

Centro:

La Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género, compuesta por:

En [LUGAR], a día [DIA] de [MES] de [AÑO]

Establece que, recopilada y analizada la información relativa a la denuncia enunciada, se llega a las siguientes conclusiones:

Y se adoptan las siguientes medidas/sanciones:

En conformidad, firman los miembros de la Comisión LGTBI+:

Por parte de las personas trabajadoras:

Por parte de la empresa:

MODELO 4: PLAN DE INTERVENCIÓN

Código de denuncia:

Persona denunciante:

Persona presuntamente discriminada:

Centro:

Breve descripción de la situación de discriminación/maltrato:

Identificación partes presuntamente implicadas:

Objetivos del Plan de Intervención:

Medidas para toda la plantilla (en caso de ser necesario):

Medidas cautelares:

Medidas disciplinarias:

Recomendaciones:

Seguimiento y control de las medidas acordadas:

Evaluación del Plan de Intervención:

En [LUGAR], a [FECHA]

Firmado por los componentes de la Comisión LGTBI+,

ANEXO III

ENCUESTA APLICADA A LA EMPRESA

El objetivo de esta encuesta es conocer el clima laboral en relación con el colectivo LGTBI+

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de toda la información que facilite en esta encuesta.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que conteste sinceramente a todas las preguntas, pudiendo así contar con unos resultados lo más realistas posibles. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.

Tras leer atentamente cada pregunta, así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta, excepto en aquellas con indicación de respuesta múltiple.

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

¡Muchas gracias por su colaboración!

BLOQUE 1: COMPROMISO Y POLÍTICAS

1. ¿Tienes conocimiento de que la dirección de la empresa apoya activamente los derechos de las personas LGTBI+?

- a. Sí, hay un compromiso claro
- b. No, no hay evidencia de apoyo
- c. No tengo información sobre ello

2. ¿La empresa tiene una política de igualdad que menciona expresamente a las personas LGTBI+?

- a. Sí, está claramente definida esta política
- b. No, no hay ninguna mención específica
- c. No tengo información sobre ello

3. ¿La empresa revisa y evita posibles riesgos de discriminación LGTBI+ en sus decisiones y actividades?

- a. Sí, se evalúan y se previenen activamente
- b. No, no se toman medidas específicas
- c. No tengo información sobre ello

4. ¿La empresa tiene un canal para denunciar casos de discriminación o acoso LGTBI+?

- a. Sí, existe un canal accesible y funcional
- b. No, no hay un canal de denuncias específico
- c. No tengo información sobre ello

5. ¿Crees que los directivos y mandos intermedios fomentan un ambiente inclusivo para personas LGTBI+?

- a. Sí, el liderazgo impulsa activamente la inclusión
- b. No, no se percibe un liderazgo inclusivo
- c. No tengo información sobre ello

BLOQUE 2: IGUALDAD Y DERECHOS

1. ¿La empresa garantiza la igualdad de oportunidades en selección, ascensos y formación para personas LGTBI+?

- a. Sí, se aplica en todos los procesos
- b. No, no se garantiza la igualdad en estos aspectos
- c. No tengo información sobre ello

2. ¿Los salarios y beneficios son iguales para todas las personas, sin importar su orientación o identidad de género?

- a. Sí, hay equidad salarial
- b. No, hay diferencias en la remuneración
- c. No tengo información sobre ello

3. ¿Las prestaciones para parejas, cónyuges e hijos incluyen a las familias de empleados LGTBI+?

- a. Sí, se incluyen sin distinciones
- b. No, hay limitaciones para familias LGTBI+
- c. No tengo información sobre ello

4. ¿La empresa tiene un plan para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia contra personas LGTBI+?

- a. Sí, hay un plan establecido
- b. No, no existe un plan específico
- c. No tengo información sobre ello

BLOQUE 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

1. ¿El personal recibe formación sobre los derechos y la inclusión de las personas LGTBI+?

- a. Sí, se realizan formaciones periódicas
- b. No, no hay formación específica
- c. No tengo información sobre ello

2. ¿Se respeta la confidencialidad de los datos sobre orientación o identidad de género de los empleados?

- a. Sí, se garantiza la confidencialidad
- b. No, hay riesgos en el manejo de esta información
- c. No tengo información sobre ello

3. ¿La empresa promueve un ambiente positivo y seguro para las personas LGTBI+?

- a. Sí, se fomentan espacios seguros
- b. No, no hay medidas para garantizarlo
- c. No tengo información sobre ello

BLOQUE 4: RELACIÓN CON CLIENTES, PROVEEDORES Y SOCIEDAD

1. ¿La empresa evita trabajar con proveedores o clientes que discriminan a personas LGTBI+?

- a. Sí, se priorizan proveedores inclusivos
- b. No, no se toma en cuenta este criterio
- c. No tengo información sobre ello

2. ¿Se toman medidas para que el marketing y la comunicación sean inclusivos con la comunidad LGTBI+?

- a. Sí, la comunicación es inclusiva
- b. No, no se implementan estas medidas
- c. No tengo información sobre ello

3. ¿La empresa defiende activamente los derechos de las personas LGTBI+ en la sociedad?

- a. Sí, participa en iniciativas públicas
- b. No, no hay acciones activas en este sentido
- c. No tengo información sobre ello

BLOQUE 5: OPINIÓN Y PERCEPCIÓN

1. ¿Crees que la empresa fomenta activamente una cultura inclusiva y respetuosa con la diversidad?

- a. Sí, claramente
- b. No, no es una prioridad para la empresa
- c. No tengo información sobre ello

2. Si alguien sufre discriminación LGTBI+ en la empresa, ¿crees que se gestionaría de manera efectiva?

- a. Sí, se han gestionado bien casos anteriores
- b. No, la empresa no actúa correctamente en estos casos
- c. No tengo información sobre ello

3. ¿Consideras que tu empresa es un entorno seguro para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género?

- a. Sí, me siento totalmente seguro/a
- b. No, hay situaciones donde no me siento seguro/a
- c. No tengo información sobre ello

4. ¿Crees que la empresa debería hacer más para fomentar la inclusión LGTBI+?

- a. Sí, se debería hacer más
- b. No es necesario
- c. No tengo información sobre ello



**PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS
LGTBI+**