



**PLAN DE MEDIDAS PARA
ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y
EFECTIVA DE LAS PERSONAS**

LGBTBIQ+


2025-29

CONTROL DE CAMBIOS

OBSERVACIÓN	FECHA	REVISIÓN	APROBADO POR:	FIRMA	FECHA
Borrador PI para su negociación	8/09/2025	MGFA	Comisión negociadora LGTBIQ+		
Versión definitiva	18/09/2025	MGFA	Comisión negociadora LGTBIQ+		

INDICE

Ámbito de aplicación	3
Determinación de las partes negociadoras: constitución de la comisión negociadora Protocolo LGTBIQ+	3
Duración y vigencia	3
Estructura del plan	4
objetivos específicos.....	4
objetivos generales	4
acciones positivas.....	4
Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.	8
Medidas planificadas	12
Calendario.....	12
Cláusulas de igualdad y no discriminación.....	13
Acceso al empleo.....	14
Clasificación y promoción profesional.....	14
Formación y sensibilización	15
Crear un entorno laboral inclusivo y seguro y un régimen disciplinario.....	17
Permisos y beneficios sociales.....	18



Ámbito de aplicación

El presente Plan de medidas LGTBIQ+ es de aplicación para toda la plantilla de **CCVM, Club de Campo Villa de Madrid** y adicionalmente, se aplicará a todas las nuevas incorporaciones de plantilla que tengan lugar durante su vigencia.

Determinación de las partes negociadoras: constitución de la comisión negociadora Protocolo LGTBIQ+

Se constituye la comisión negociadora del Plan de Medidas y Protocolo LGTBIQ+ según el Real Decreto 1026/2024 sobre igualdad LGTBI en el ámbito laboral. Se reconocen todas las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el Protocolo y el Plan de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+.

Se constituye la comisión negociadora:

La Comisión Negociadora de CCVM se compone de un total de 6 personas con legitimación para integrar dicha Comisión en los términos legalmente exigidos y conformada por los siguientes miembros:

En representación de la Empresa:

- Inmaculada Martorell Silgo
- Antonio Vos Saz
- Teresa Larrea Santaolalla

En la representación legal de las personas trabajadoras:

- Emanuela Georgieva
- Fernando Cadenas Granier
- Ángel Novalbos Fernández

Dicha Comisión ha contado con el apoyo de Alma y Talento como firma de consultoría de gestión de personas en la elaboración del presente Protocolo y el Plan de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+.

Como funciones principales de esta comisión consistirán la negociación del Protocolo y el Plan de medidas LGTBIQ+, su posterior evaluación y seguimiento de las acciones positivas, las medidas a adoptar por la empresa en este ámbito, las propuestas que puedan surgir para fomentar la igualdad, la prevención en las diferentes formas de acoso y en dar traslado del porcentaje de plantilla formado por mujeres y hombres.

Duración y vigencia

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se garantiza que el presente Plan de medidas LGTBIQ+, tendrá una vigencia de **4 años a contar desde la fecha de firma** de éste. Acabado dicho plazo, deberá negociarse el siguiente, asimismo, si los objetivos no se hubieran



conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, deberá explicarse por qué no se han realizado, pudiendo incluirse en el nuevo plan si así se negocian.

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria establecida en 3 meses previos a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de medidas LGTBIQ+ forma parte de los valores y cultura del Grupo, por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Estructura del Plan de medidas

objetivos generales

El objetivo general del Plan de medidas LGTBIQ+ es garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el colectivo LGTBIQ+ sea una realidad en CCVM.

La garantía de trato y oportunidades debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de procesos de gestión de personas de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género).
- En el ámbito de la cultura empresarial y la comunicación.
- En el ámbito de la toma de decisiones de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del impulso a la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

objetivos específicos.

- Implantar las acciones positivas recogidas en el Plan de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+.2025-2029 y velar por su cumplimiento.
- Incorporar en la gestión de la empresa la perspectiva de género, con especial énfasis en las personas que tienen equipos a cargo.
- Favorecer la representatividad igualitaria en la estructura profesional.
- Garantizar la equidad salarial entre con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares independientemente de su género.
- Mantener los mecanismos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en CCVM
- Potenciar el seguimiento, evaluación y actualización de las acciones que se realicen en materia de igualdad a través de un Comisión negociadora de igualdad proactiva.
- Difundir a toda la plantilla el protocolo LGTBIQ+ de acoso sexual y por razón de sexo, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.

objetivos cuantitativos

- Comunicar al 100% de las personas trabajadoras la existencia del Plan de medidas y el protocolo de acoso LGTBIQ+.
- Sensibilizar y formar al 100% de la plantilla en diversidad y acoso.
- Formar al 100% de la dirección y mandos en diversidad y acoso.

acciones positivas.

Las acciones positivas del Plan de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+ de CCVM son un conjunto de medidas específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las acciones positivas del presente Plan de medidas LGTBIQ+ quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

- Ámbito de aplicación.
- Nombre de la Acción.
- Objetivo.
- Descripción de actividades.
- Indicadores de seguimiento.
- Periodicidad.
- Responsables.
- Fecha de ejecución.
- Seguimiento.
- Presupuesto.

Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

El seguimiento es un instrumento clave para el desarrollo del Plan de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptar su contenido en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas.

Del mismo modo, la evaluación permite conocer el nivel de consecución alcanzado por el Plan de medidas LGTBIQ+, es decir, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y sobre la plantilla.

En este caso, el seguimiento y la evaluación lo realizará la comisión negociadora, pasando a denominarse comisión de seguimiento y evaluación manteniéndose los mismos miembros:

En representación de la Empresa:

En la representación legal de las personas trabajadoras:

¿Cuáles son las funciones (orientativas) del Comité del Plan de medidas LGTBIQ+?

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados respecto a los objetivos de igualdad en la compañía.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones al Comité del Plan de medidas LGTBIQ+, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

¿Cómo funciona el Comité de Plan de medidas LGTBIQ+?

Durante el primer año tras la firma y/o lanzamiento del Plan de Igualdad, se reunirá cada tres meses de manera ordinaria, pasando a realizar reuniones semestrales los años siguientes. No obstante, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario previa comunicación a sus integrantes.

Si alguno de los miembros del Comité no pudiera asistir a una reunión, existiría la posibilidad de ceder su puesto de manera puntual a otro miembro de la empresa que reúna las cualidades necesarias, siempre y cuando se avise con antelación de una semana y sea aprobado por el resto de los miembros del Comité.

Las decisiones y acuerdos del Comité necesitarán ser votadas por una mayoría definida por bloques, para gozar de validez.

¿Con qué medios cuenta la Comité de seguimiento y evaluación?

Para el correcto desempeño de las funciones de la Comité de seguimiento y evaluación, la compañía se encargará de facilitar los medios necesarios, tales como:

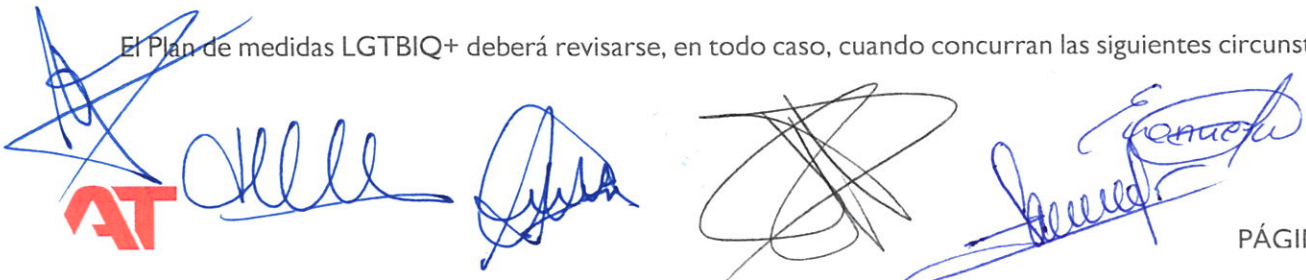
- Lugar habilitado para la realización de las reuniones.
- Material necesario para el buen desarrollo de las reuniones (pantallas, proyectores, documentación impresa, etc.).

Procedimiento de modificaciones para las subsanaciones

Se fija como procedimiento para control, seguimiento y análisis de las desviaciones un cuadro de control en Excel de cada una de las medidas, donde se identifica:

- | | |
|---------------------|----------------------|
| • Acciones | • Fecha Fin |
| • KPIs, | • Observación |
| • Status | • Desviación |
| • Asignada a | • Acción |
| • Seguimiento por | • Fecha revisión |
| • Fecha Planificada | • V° B° / Validación |

El Plan de medidas LGTBIQ+ deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:



AT

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de medidas LGTBIQ+.

Procedimiento de solución de discrepancias

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Plan de medidas LGTBIQ+ se obligan a poner en conocimiento de la Comisión cuantas dudas, discrepancias y modificaciones, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo a fin de que mediante su intervención y bajo el principio de buena fe, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de medidas LGTBIQ+ habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto. Por su parte, la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de medidas LGTBIQ+ o en su defecto, la parte afectada por el requerimiento podrá solicitar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de medidas LGTBIQ+ o en su defecto la parte afectada, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

En cualquier caso, la comisión de seguimiento se compromete a acudir a los órganos de mediación y arbitraje oportunos para intentar solventar las discrepancias. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Percepción de la plantilla sobre el colectivo LGTBIQ+ dentro de la empresa

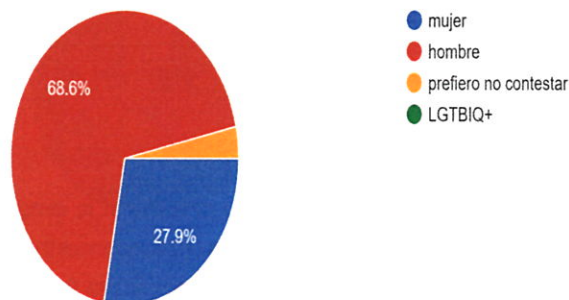
Esta encuesta trata de revelar la percepción de las personas LGTBIQ+ sobre el ambiente laboral, avances en materia de inclusión, áreas de mejora, como la necesidad de mayor visibilidad, formación específica y políticas claras de respeto a la diversidad.

Busca identificar si existen casos de discriminación explícita o de microagresiones, que pueden manifestarse a través de comentarios inapropiados, suposiciones basadas en estereotipos o falta de reconocimiento de la identidad de género y orientación sexual.


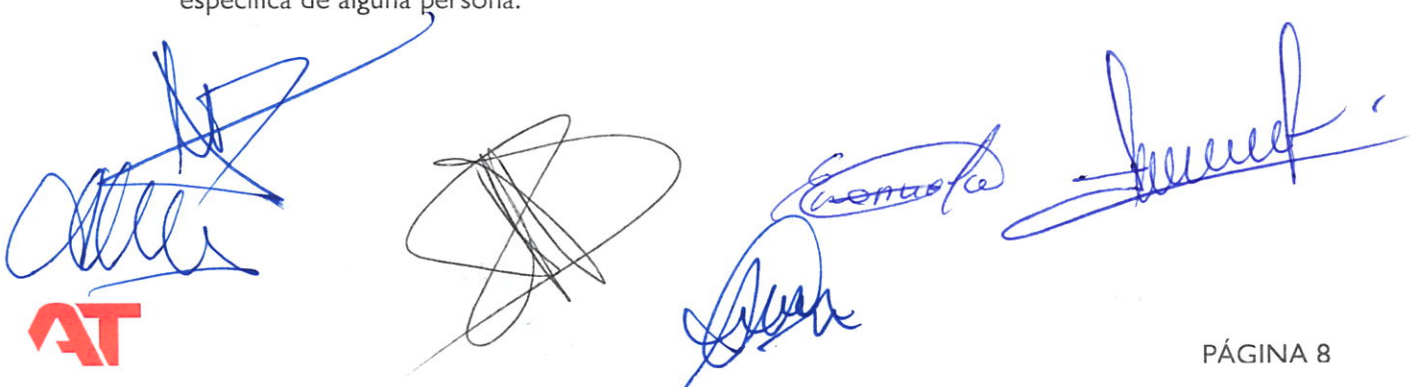
La percepción de inclusión tiende a estar muy relacionada con el nivel de satisfacción y compromiso de las personas LGTBIQ+ con la empresa. Un entorno respetuoso y diverso favorece la retención del talento y promueve la productividad.

De una plantilla de 52 personas trabajadoras han contestado a la encuesta 86 personas, 24 mujeres, 59 hombres, 0 LGTBIQ+ y 3 que prefieren no contestar.

Sexo
86 respuestas



1. En las preguntas de aceptación y trato por parte de la empresa y compañeros se confirma que la mayoría 80,2% empresa acepta a todas las personas independientemente de su identidad u orientación sexual, raza, genero... mientras que esto no es así para un 3% de las personas trabajadoras (un 16,3 ns/nc). Cuando la pregunta es sobre el trato directo, la respuesta es que para 64% se trata a todo el mundo por igual, mientras que un 22,1% piensa que puede haber un trato diferenciado, lo que nos indica que existe algún tipo de discriminación leve entre compañeros o específica de alguna persona.

Como áreas críticas identificadas: la selección y promoción. Un 5,3% de las personas encuestadas señala que pertenecer al colectivo LGTBIQ+ puede influir en decisiones relativas a la selección y un 4% a la promoción. Se recomienda tener en cuenta esta apreciación, por si hubiera que revisar los procesos internos para garantizar la equidad real en estos ámbitos.

La presencia de conductas, chistes o comentarios inapropiados indican aceptación ocasional de chistes o comentarios hacia personas LGTBIQ+, provenientes tanto de compañeros como de los responsables o clientes, pone de manifiesto la persistencia de microagresiones. Estas pueden perpetuar estereotipos y afectar negativamente el clima laboral, aunque no se consideren abuso grave o acoso. Si bien, la gran mayoría niega la existencia de conductas de abuso o acoso hacia el colectivo LGTBIQ+, el hecho de que una persona manifieste haberlas sufrido subraya la importancia de mantener mecanismos de prevención, detección y atención a posibles casos, asegurando espacios seguros para todas las personas.

Medidas planificadas

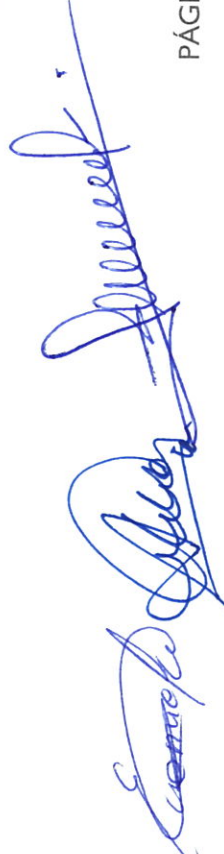
Se analiza el convenio colectivo correspondiente CONVENIO COLECTIVO PROPIO DE CCVM no dispone de medidas planificadas para alcanzar la igualdad efectiva de las personas LGTBIQ+.

Por ello, de conformidad con el artículo 8.3, del RD 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas transversales para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, aplicando "a mayores" cualquiera de las acciones acordadas con los siguientes contenidos:

- Cláusulas de igualdad y no discriminación
- Acceso al empleo
- Clasificación y promoción profesional
- Formación y sensibilización
- Permisos y beneficios sociales
- Crear un entorno laboral inclusivo y seguro y un régimen disciplinario

Calendario

Concepto	2026												2027												2028												2029											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.- Cláusulas de igualdad y no discriminación																																																
Difusión del Protocolo y medidas LGTBIQ+ a todas las personas trabajadoras																																																
Uso de un lenguaje no sexista que acepte la diversidad en la orientación sexual, identidad de género y expresión de género																																																
Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen																																																
Comunicar a la plantilla que no se permitirán conductas discriminatorias u ofensivas dentro de la empresa y en el caso de que estas se den, se aplicarán las sanciones pertinentes a través del protocolo de acoso LGTBIQ+																																																
2.- Acceso al empleo																																																
Comunicar en los procesos de selección que la empresa no discriminará a nadie por su condición en las dimensiones la diversidad: etnia, género, edad, discapacidad y orientación (art. 14 de la Constitución)																																																
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa. Acción formación en el área de los referentes del área de RRHH. Responsables: Supervisores/as/Carreteras y que los candidatos/as de color con origen en pueblos o aldeas a los requerimientos del puesto ofrecido, la no formulación de preguntas de carácter personal en las entrevistas ni en ningún otro formato																																																
3.- Clasificación y promoción profesional																																																
Garantizar la igualdad en los procesos de evaluación y desarrollo a través de la formación en sesgos de las personas que intervienen y la generación de herramientas más objetivas																																																
Control de la brecha salarial y de la equidad en las promociones																																																
4.- Formación y sensibilización																																																
Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y garantizar que la información llegue a toda la plantilla. Elaborar y revisar las acciones formativas para todas las personas trabajadoras que contribuyan a mejorarlas																																																
Realizar acciones formativas tal y como establece el RD 1026/2024 sobre diversidad. Protocolo y Medidas LGTBIQ+ dirigidas al Estuio de fracaso de los otros tipos de formaciones, coordinaciones, supervisores/as, personas de la parte social, miembros de la comisión de seguimiento y comisión instructora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género.																																																
Impartir al personal de nueva incorporación sobre igualdad de oportunidades en general y específicamente sobre el Protocolo y Medidas LGTBIQ+																																																
Desarrollar una formación específica para toda la plantilla sobre sensibilización y detección de acoso sexual y/o por razón de sexo en colectivos LGTBIQ+, así como el nivel anónimo de denuncia acordado y los derechos que asisten a las personas involucradas																																																
5.- Permisos y beneficios sociales																																																
Difundir y fomentar en la plantilla el principio de diversidad e igualdad para que todas las personas trabajadoras tengan acceso a permisos y beneficios sociales en igualdad de condiciones, sin imponer su orientación sexual o identidad de género. Garantizando que las familias diversas incluyendo parejas de hecho LGTBIJ tengan los mismos derechos																																																
Asegurar la seguridad y respeto en vestuarios. Ofrecer también opciones de vestuarios privados a quienes los soliciten																																																
Fomentar la diversidad familiar. Reconocer y aceptar la diversidad de las familias de las personas usuarias del club																																																
Fomentar la práctica deportiva en un ambiente de total libertad de expresión, sin discriminación alguna, como se menciona en la Guía de Deporte Inclusivo para Personas LGTBI+																																																
Promover la visibilidad y formación. Realizar campañas de sensibilización y formación para deportistas, entrenadores y personal sobre la diversidad sexual y de género																																																
6.- Crear un entorno laboral inclusivo y seguro y un régimen disciplinario																																																
Difundir y comunicar el Protocolo de acoso LGTBIQ+ (con acuse de recibo) garantizando el compromiso por parte de todas las personas trabajadoras y colaboradoras de salvaguardar los derechos a un trato justo a las personas del colectivo LGTBIQ+																																																
Tolerancia cero a la discriminación y violencia. Establecer políticas claras para denunciar y sancionar comportamientos discriminatorios, libidinosos, machistas o xenofobos. Esto incluye a toda la violencia física como la violencia																																																










Medidas planificadas

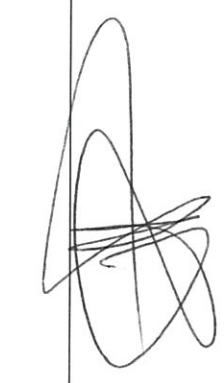



I. Cláusulas de igualdad y no discriminación

OBJETIVOS		MEDIDA			
<ul style="list-style-type: none"> Asegurar la igualdad de trato y la eliminación de la discriminación hacia personas LGTBIQ+. Estas reglas deben hacer referencia a la orientación sexual, identidad de género y expresión de género. 		INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	Difusión del Protocolo y medidas LGTBIQ+ a todas las personas trabajadoras	Nº de acciones de comunicación / nº personas plantilla, canales de comunicación utilizados	RRHH	Enero 2026	1 persona
2.-	Uso de un lenguaje no sexista, que acepte la diversidad en la orientación sexual, identidad de género y expresión de género.	Nº de documentos revisados	RRHH	Mayo 2026	1 persona
3.-	Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen	Revisión puntual ante comunicaciones	RRHH	Agosto 2026-2030	1 persona
4.-	Comunicar a la plantilla que no se permitirán conductas discriminatorias u ofensivas dentro de la empresa y en el caso de que estas se den, se aplicarán las sanciones pertinentes a través del protocolo de acoso LGTBIQ+	Nº de personas (M/H) nombradas/ nº de centros	RRHH	Septiembre 2026	1 persona

2. Acceso al empleo

		OBJETIVOS				
		<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de la persona candidata, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional independientemente de su género. Potenciar la presencia diversa y equilibrada en todos los puestos de trabajo de la empresa garantizando siempre procesos de selección igualitarios. 				
		MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	Comunicar en los procesos de selección que la empresa no discriminará a nadie por su condición en las dimensiones la diversidad: etnia, género, edad, discapacidad y orientación. (art. 14 de la Constitución).		Elaboración del pie de página.	RRHH	Febrero 2026	1 persona
2.-	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa. Acción formación en sesgos y diversidad para los integrantes del área de RRHH, Responsables, Supervisores/as/.		Nº personas asistentes/ nº personas convocadas.	Proveedor de formación experto	Febrero 2025	1.500€
3.-	Garantizar que los procesos de selección contengan pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, la no formulación de preguntas de carácter personal en las entrevistas ni en ningún otro formato.		Nº de convocatorias revisadas/nº convocatorias efectuadas	RRHH	Marzo 2026	1 persona
4.-	Lenguaje e imágenes neutras e inclusivas en la convocatoria.		Nº de convocatorias revisadas/nº convocatorias efectuadas	RRHH	Enero 2026	1 persona

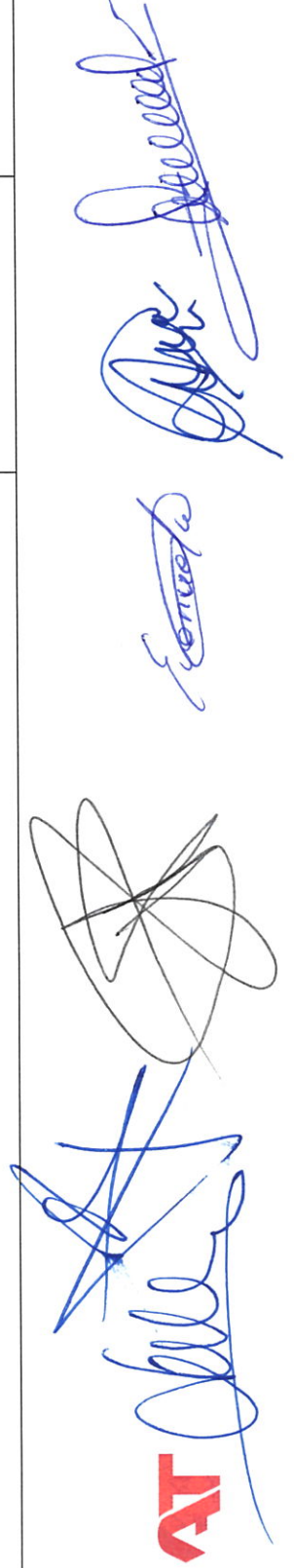





3. Clasificación y promoción profesional

OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato de oportunidades a todas las personas trabajadoras independientemente de su género. 				
		MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
1.-	Garantizar la igualdad en los procesos de evaluación y desarrollo a través de la formación en sesgos de las personas que intervienen y la generación de herramientas más objetivas.		Formación realizada Herramientas objetivas	RRHH	Marzo 2026	1 persona
2.-	Control de la brecha salarial y de la equidad en las promociones.		Control de la brecha salarial en las promociones	RRHH	Anual	1 persona

4. Formación y sensibilización

OBJETIVOS		<ul style="list-style-type: none"> La empresa debe ofrecer formación a todas las personas trabajadora sobre los derechos de las personas LGTBI, cómo evitar la discriminación y usar un lenguaje inclusivo. Esta formación debe ser para toda plantilla, incluyendo a la dirección y responsables. 				
		MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO



PLAN DE MEDIDAS LGTBIQ+ 2025-2029

1.-	<p>Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y garantizar que la información llegue a toda la plantilla. Elaborar y revisar las acciones formativas para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo personal.</p>	<p>Nº de comunicaciones realizadas. Revisión de las acciones formativas, horas y contenidos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Febrero 2026-2030</p>	<p>1 persona</p>
2.-	<p>Realizar acciones formativas tal y como establece el RD 1026/2024 sobre diversidad, Protocolo y Medidas LGTBIQ+ dirigidas al Equipo de dirección de los centros, mandos intermedios, coordinadores/as, supervisores/as, personas de la parte social, miembros de la comisión de seguimiento y comisión instructora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género</p>	<p>Acciones formativas en igualdad, sesgos y DEI para la plantilla, dirección y mandos. Nº personas asistentes/ nº personas convocadas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Febrero 2026</p>	<p>Proveedor de formación experto</p>
3.-	<p>Impartir al personal de nueva incorporación sobre igualdad de oportunidades en general y específicamente sobre el Protocolo y Medidas LGTBIQ+</p>	<p>Nº nuevas incorporaciones asistentes/nº de nuevas incorporaciones convocadas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Junio/ diciembre 2026-2030</p>	<p>Proveedor de formación experto</p>
4.-	<p>Desarrollar una formación específica para toda la plantilla sobre sensibilización y detección de acoso sexual y/o por razón de sexo en colectivos LGTBIQ+, así como el mecanismo de denuncia acordado y los derechos que asisten a las personas involucradas</p>	<p>Nº asistentes (H/M) /nº convocados. Acción que asegure el conocimiento del protocolo de acoso (recibí de la información)</p>	<p>RRHH</p>	<p>Febrero 2026</p>	<p>Proveedor de formación experto</p>



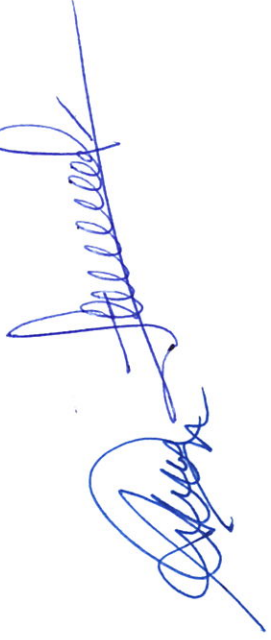
Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large blue signature and a red stamp.

5. Permisos y beneficios sociales

OBJETIVOS		MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a permisos y beneficios sociales en igualdad de condiciones, sin importar su orientación sexual o identidad de género. Esto incluye garantizar que las familias diversas (incluyendo parejas de hecho LGTBI) tengan los mismos derechos. 						
1.-	Difundir y fomentar en la plantilla el principio de diversidad e igualdad para que todas las personas trabajadoras tengan acceso a permisos y beneficios sociales en igualdad de condiciones, sin importar su orientación sexual o identidad de género. Garantizando que las familias diversas (incluyendo parejas de hecho LGTBI) tengan los mismos derechos.		Nº de campañas específicas	RRHH/ Comunicación	Marzo 2026	1 persona
2.-	Asegurar la seguridad y respeto en vestuarios. Ofrecer también opciones de vestuarios privados a quienes los soliciten.		Nº de vestuarios adaptados	RRHH	Enero 2027	1 persona
3.-	Fomentar la diversidad familiar: Reconocer y aceptar la diversidad de las familias de las personas usuarias del club.		Nº de familias diferentes	RRHH	2026-2030	1 persona
4.-	Fomentar la práctica deportiva en un ambiente de total libertad de expresión, sin discriminación alguna, como se menciona en la Guía del Deporte Inclusivo para Personas LGTBI+.		Nº solicitudes/nº de propuestas	RRHH	2026-2030	1 persona
5.-	Promover la visibilidad y formación: Realizar campañas de sensibilización y formación para deportistas, entrenadores y personal sobre la diversidad sexual y de género.		Nº de acciones	RRHH	Enero 2027	1 persona

6. Crear un entorno laboral inclusivo y seguro y un régimen disciplinario

		OBJETIVOS	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA	RECURSO
		<ul style="list-style-type: none"> medidas para garantizar que el lugar de trabajo sea seguro y acogedor para las personas LGTBI. Esto incluye la protección contra cualquier comportamiento LGTBIfóbico (discriminación o maltrato hacia la persona LGTBI) y protocolos para evitar el acoso. Identificar reglas claras sobre sanciones a cualquier persona que cometa actos de discriminación o violencia contra las personas LGTBI en el trabajo. 					
1.-			Difundir y comunicar el Protocolo de acoso LGTBIQ+ (con acuse de recibo), garantizando el compromiso por parte de todas las personas trabajadoras y colaboradoras de salvaguardar los derechos a un trato justo a las personas del colectivo LGTBIQ+	Nº de acciones de comunicación / nº personas plantilla, canales de comunicación utilizados	RRHH	Febrero 2026	1 persona
2.-			Tolerancia cero a la discriminación y violencia: Establecer políticas claras para denunciar y sancionar comportamientos discriminatorios, lgtbifóbicos, machistas o xenófobos. Esto incluye tanto la violencia física como la verbal.	Nº de acciones de comunicación / nº personas plantilla, canales de comunicación utilizados	RRHH	Febrero 2026	1 persona

Por parte de la empresa
 Madrid a 18 de diciembre de 2025
 Por parte de la RLPTs

