

I Plan de igualdad de mujeres y hombres en DIEGO LA FUENTE GARCIA

Índice

1. INTRODUCCIÓN:
 - 1.1. Contexto y antecedentes.
 - 1.2. Marco normativo.
 - 1.3. Definición de Plan de igualdad.
 - 1.4. Glosario de conceptos.
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.
4. VIGENCIA.
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD.
6. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD
 - Área 1.- Acceso en la empresa: Selección.
 - Área 2.- Contratación.
 - Área 3.- Formación profesional.
 - Área 4.- Infrarrepresentación femenina.
 - Área 5.- Conciliación y corresponsabilidad.
 - Área 6.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Área 7.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad.
7. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS.
9. EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD.
10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO.
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS.
12. RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.
13. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
14. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Anexo 1 – Diagnostico del plan de Igualdad de la Diego Lafuente García.

Anexo 2 – Compromiso de la empresa.

Anexo 3 – Comunicación a la plantilla de la implantación del II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la empresa.

Anexo 4 – Solicitud de reunión para la constitución de la comisión negociadora.

Anexo 5 - Acta de constitución de la comisión negociadora.

Anexo 6 – Reglamento de la comisión negociadora.

Anexo 7 – Acta de aprobación del diagnóstico del plan de igualdad.

Anexo 8 – Acta de aprobación del plan de igualdad.

Anexo 9 – Acta de delegación de la comisión negociadora al firmante de la solicitud de inscripción.

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes.

Diego Lafuente García, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con el fin de que en la empresa mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores continúen con las mismas oportunidades en el empleo.

Este Plan de Igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la empresa con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa que se inició con el compromiso publicitado por la empresa el día 22 de enero de 2026. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados, Diego Lafuente García, adopta ahora el plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género, asegurando la igualdad de trato para todos los empleados y empleadas. Esto, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Este plan abarca diversas áreas, incluyendo la prevención del acoso, la formación en diversidad y la sensibilización. Siempre con un enfoque específico hacia la protección de las personas LGTBI. Además, la empresa está comprometida en desarrollar políticas que promuevan la igualdad de género y la no discriminación lo cual aplicará en todas las actividades que se desarrollan en la empresa y que afectan al alumnado que acude a la misma.

1.2.- Marco normativo.

La normativa en la que se basa el presente Plan de Igualdad es la siguiente:

Constitución Española:

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 45

"1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

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

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral."

Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Artículo 36:

"1. Las empresas respetarán el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y condiciones de trabajo, sin que puedan adoptar decisiones, celebrar contratos y pactos, ni suscribir convenios que supongan discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. En particular, en el marco de la normativa laboral, se evitarán cualesquiera repercusiones negativas por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar más allá de las consecuencias sobre las percepciones económicas expresamente previstas por la legislación vigente."

Artículo 37:

"1. La Consejería competente en materia de trabajo fomentará la adopción e implantación voluntaria de planes de igualdad, previa negociación y, en su caso, acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en aquellas empresas que tengan algún centro de trabajo en el Principado de Asturias y que no estén obligadas de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Asimismo, se podrá incentivar la mejora continuada de los planes que hayan sido negociados en las empresas obligadas de conformidad con la citada Ley Orgánica.

2. Los planes de igualdad partirán de un diagnóstico previo sobre la situación de las mujeres y los hombres en la empresa de que se trate.

Los planes fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo".

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad De Trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Disposición transitoria décima segunda.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

Real Decreto 901/2020:

Este decreto, aprobado el 13 de octubre de 2020, regula los planes de igualdad y su registro. Establece que todas las empresas con 50 o más trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad. Además, se modifican aspectos de la Ley Orgánica 3/2007 para ampliar el número de empresa que deben cumplir esta obligación.

Los elementos que debe contener un plan de igualdad incluyen:

- Diagnóstico de situación: Un análisis de la situación actual en la empresa en relación con la igualdad de género.
- Objetivos: Metas específicas que se desean alcanzar para promover la igualdad.
- Medidas: Acciones concretas que se implementarán para lograr los objetivos establecidos.
- Seguimiento y evaluación: Sistemas para evaluar el progreso y la efectividad de las medidas adoptadas.

Se ha identificado que con la aprobación 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, también conocida como Ley Trans cuyo objetivo es: “desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad”. Por tanto, esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como de sus familias e introduce novedades respecto a las personas LGTBI en las empresas. Establece un

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

marco legal para que las empresas implementen medidas concretas para promover un entorno laboral inclusivo.

Relación normativa estatal Ley 4/2023 o Ley Trans:

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento.

RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrollan las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Este real decreto reviste una especial relevancia, pues sienta las bases para la negociación colectiva en materia de derechos LGTBI; para garantizar la plena inclusión en el ámbito laboral, así como para eliminar las prácticas discriminatorias y construir espacios de trabajo libres violencia y desigualdad por cuestiones de orientación sexual, identidad y expresión de género.

La norma establece las líneas que debe seguir la negociación colectiva en empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras. Para contabilizar la plantilla, se deberán tener en cuenta todas las formas de contratación.

La negociación de las medidas planificadas se hará dentro del convenio colectivo de la empresa.

Estos planes en la empresa tienen como propósito establecer un entorno laboral libre de discriminación, asegurando la igualdad de trato para todos los empleados independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Este plan debe abarcar diversas áreas, incluyendo la prevención del acoso, la formación en diversidad y la sensibilización. Siempre con un enfoque específico hacia la protección de las personas LGTBI. Además, las empresas están obligadas a desarrollar políticas que promuevan la igualdad de género y la no discriminación. La implementación de este plan supone una oportunidad para que las empresas lideren con el ejemplo y demuestren su compromiso con la diversidad.

Las medidas serán pactadas a través de negociación colectiva y el procedimiento a seguir y/o la obligación de negociar dependerá de si la empresa aplica un convenio colectivo de ámbito empresarial, de ámbito superior o si no aplica convenio. Los plazos también dependen de si existe representación legal en la empresa o no.

Un plan LGTBI efectivo debe ser integral y abarcar diversas áreas:

- Políticas de no discriminación.
- Formación en diversidad y sensibilización.
- Medidas específicas para garantizar la inclusión de las personas LGTBI.
- Protocolos para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso o violencia.

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

Estas medidas deben aplicarse a todos los trabajadores, independientemente de si la empresa tiene conocimiento de la presencia de personas LGTBI en su plantilla.

El plan LGTBI debe estar alineado con el Plan de Igualdad de la empresa, pero son dos planes distintos. Ambos deben abordar específicamente la inclusión y protección de las personas trans, con especial atención a las mujeres trans. Esto para asegurar que su situación se aborde de manera integral dentro de la empresa.

Otra normativa que también aplica:

- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, modificada por la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

1.3.- Definición de Plan de igualdad.

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este plan de igualdad debe completarse con el Plan LGTBI y lo indicado en el apartado anterior.

El Plan LGTBI es un documento obligatorio para todas aquellas empresas que superen los 50 empleados en plantilla. Esta exigencia deriva de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como del desarrollo normativo posterior que concreta los aspectos prácticos de su implantación.

Su finalidad es establecer medidas que aseguren un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Este plan debe ser transversal y preventivo, incorporando acciones reales que promuevan la igualdad y eviten situaciones de acoso o trato desigual en la empresa.

No se trata de un simple protocolo ni de un documento simbólico. Es una herramienta de gestión que debe reflejar el compromiso real de la empresa con los derechos de las personas LGTBI, afectando a los procesos de selección, promoción, formación, prevención del acoso, comunicación interna y otras políticas de recursos humanos.

Dadas las características de esta empresa, elabora este plan de igualdad de acuerdo a sus intereses, aunque no sea obligatorio según la legislación vigente.

1.4.- Glosario de conceptos.

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la Diego Lafuente García, es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c. Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h. Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

a. Género.

Conjunto de contenidos socioculturales que se dan a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres estableciendo roles de género, es decir, comportamientos, actitudes y papeles sociales por ser hombre o mujer.

b. Identidad sexual.

El sexo biológico que se nos otorga al nacer en base a nuestros genitales.

c. Identidad de género.

La percepción interna de una persona de ser hombre, mujer, o ninguna de las dos.

d. Modalidad de género.

Se refiere a si la identidad de género coincide o no con el sexo asignado al nacer.

e. Orientación sexual.

La atracción romántica, emocional y sexual hacia otras personas y que lleva a establecer relaciones sexuales y afectivas con personas de uno u otro sexo.

f. Identidades de género:

Cisgénero: Persona que se identifica con el género que se le asignó al nacer.

Transexual/Transgénero: Persona que tiene una identidad de género que difiere del sexo que se les asignó al nacer. Esto puede incluir la identificación como hombre, mujer o una identidad no binaria.

No binario: Término general para las personas que no se identifican estrictamente como hombre

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

o mujer.

g. Orientaciones sexuales:

Heterosexual: Atracción por personas del género opuesto.

Homosexual: Atracción por personas del mismo género. En el caso de las mujeres homosexuales se utiliza el término “lesbiana” y en el caso de los hombres “gay”, aunque éste último en ocasiones se aplica a las personas homosexuales en general.

Bisexual: Atracción por personas de más de un género.

Pansexual: Atracción por personas de cualquier género.

Asexual: Poca o ninguna atracción sexual.

h. Acoso y discriminación:

Rechazo, discriminación o incluso el odio hacia las personas por su orientación sexual o su identidad de género:

Bifobia: Contra las personas bisexuales y a la bisexualidad.

Homofobia: Contra las personas homosexuales y a la homosexualidad.

Lesbofobia: Contra las lesbianas.

Transfobia: Contra las personas trans. Hasta 1990 la homosexualidad figuraba como un problema de salud mental en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y otros Problemas de Salud de la OMS (Organización Mundial de la Salud). Concretamente fue el 17 de mayo de 1990, de ahí que ese día sea considerado como el Día Internacional contra LGTBI-fobia.

i. Otros términos:

Intersexual: Es un término general para describir a personas que nacen con variaciones en sus características sexuales (cromosomas, gónadas, genitales internos o externos) que no encajan completamente en las categorías típicas de hombre o mujer. Pueden presentar características físicas como una combinación de genitales masculinos y femeninos, tener cromosomas XX pero un pene, u otras variaciones que no se ajustan a las normas binarias. Es una cuestión de características biológicas o corporales, no de identidad de género.

Travesti: Es la persona que se comporta y adopta la vestimenta correspondiente al otro género. El travestismo no se asocia directamente con la orientación sexual, es decir, una persona travesti puede ser heterosexual, homosexual, bisexual, etc. El travestismo se enfoca en la expresión de género, más allá de la identidad de género en sí.

Teoría Queer: Surge en la década de los 80 en EEUU y sus principales exponentes son las escritoras Judith Butler y Eve Sedgwick Kosofsky. La Teoría Queer cuestiona severamente el sistema sexual binario tradicional de que solo existen dos géneros (masculino/femenino) y que

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

la sexualidad se reduce a la heterosexualidad. Defiende que las identidades de género y sexuales no son fijas, sino que pueden ser fluidas y diversas. El término "queer" era originalmente un insulto en inglés, pero fue reappropriado por el colectivo LGTBIQA+ para designar a quienes no se ajustan a la visión social y cultural que establece como "normal" el cisgénero y la heterosexualidad.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación la Diego Lafuente García, Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla de la empresa.

La empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Gijón (Asturias) por lo que este será su ámbito geográfico.

Su ámbito temporal está previsto para cuatro años como ahora se explicará en el apartado de vigencia.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado en Diego Lafuente Garcia., por una Comisión Negociadora para la Igualdad conformada por los todos los trabajadores de esta.

4.- VIGENCIA

El presente Plan de igualdad tiene una vigencia prevista de cuatro años que empezará a contar a partir del acuerdo adoptado por parte de la comisión negociadora.

Estos planes se aplican a todo el personal que presta servicios en las dependencias de la Diego Lafuente García. Este plan también afecta al alumnado que acude a la empresa.

Su vigencia es de cuatro años. En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias:

- a. Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la empresa por razón de sexo.
- c. **En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa,**
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, 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 determine la revisión de este**. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD.

El diagnóstico completo de la empresa se introduce como anexo 1, al final del documento. Este incluye el resultado de la auditoria retributiva llevada a cabo en el mes de mayo de 2026 correspondiente al periodo 2025.

Se realizarán auditorias anuales hasta la finalización del plan.

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, DIEGO LA FUENTE GARCIA decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la empresa, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de **DIEGO LA FUENTE GARCIA**.

La empresa dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

- . Selección.
- . Contratación.
- . Formación profesional.
- . Conciliación y corresponsabilidad.
- . Protocolo frente al acoso.
- . Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad.

Indicar que la parte de medios que se indica en el plan de acción se complementa con el apartado 7 que se desarrolla en el plan.

Área 1.- Acceso en la empresa: Selección.

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que, en el acceso a la empresa, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección en la empresa.

Objetivo 1.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
CALENDARIO	En ejecución desde el inicio del plan.
MECANISMO	Revisión de las ofertas de empleo para comprobar que no cuentan con elementos de discriminación social. Publicaciones en plataformas y prensa. Contratación de la selección con proveedores del servicio.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Las ofertas de empleo no tienen ningún requisito de discriminación.
RECURSOS	Papelería y recursos tecnológicos, así como el departamento de RRHH.
MEDIOS	Propios y externos. La elaboración de las ofertas de empleo. La contratación de los servicios para la revisión de las ofertas de empleo o elaboración, si fuera pertinente. Plataformas y prensa.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
CALENDARIO	En ejecución desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

MECANISMO	Revisión de los procesos de selección y ofertas de empleo para realizar la modificación de estos para asegurar que han sido redactados en un lenguaje no sexista y no estereotipado.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Los procesos selectivos han sido redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado. Las ofertas de empleo han sido redactadas en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
RECURSOS	Papelería y recursos tecnológicos, así como el departamento de RRHH.
MEDIOS	Propios y externos. Las ofertas de empleo. La contratación de los servicios para la revisión de las ofertas de empleo o elaboración, si fuera pertinente. Plataformas y prensa.

Área 2.- Contratación.

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación tanto en los tipos de contratos como en las modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

Objetivo 2.- Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar a la mujer como género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.
CALENDARIO	En ejecución desde la puesta en marcha del I Plan de Igualdad.
MECANISMO	Analizar las posibilidades de aumentar la contratación del género en aquellos puestos en que esta infrarrepresentado.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Número de mujeres empleadas en la empresa según el puesto. Número de hombres empleados en la empresa según el puesto.
RECURSOS	Dpto. de Recursos Humanos.
MEDIOS	Propios. Documentos de contratación. Registros.

Área 3.- Formación profesional.

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se asegurará que la formación profesional en la empresa tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.
CALENDARIO	A lo largo de toda la implementación del plan.
MECANISMO	Se mantendrá que la formación profesional que la empresa oferta participen por igual trabajadores y trabajadoras dependiendo de las necesidades del puesto e intereses de los trabajadores y trabajadoras de cada área departamental.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Número de trabajadores y trabajadoras que participan en los cursos de formación profesional. la oferta formativa de la empresa. Plan de formación anual.
RECURSOS	Dpto. de Recursos Humanos. Papelería y medios tecnológicos. Aulas si se realizase presencial.
MEDIOS	Propios y/o externos. El plan de formación. Contratación de servicios externos, si fuese pertinente.

Área 5.- Conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo 5.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Toda la plantilla concilia la vida personal y laboral aplicandose medidas de conciliacion.
CALENDARIO	A los 9 meses del inicio del plan de igualdad.
MECANISMO	Se buscaran las medidas que fomenten la concilizacion entre la vida laboral y professional.
ORGANISMO/SERVICIO	Direccion
INDICADORES	Numero de empleados que cuentan con medidas de conciliacion.
RECURSOS	Papeleria y medios tecnologicos.
MEDIOS	Propios y externos.

Área 6.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 6.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
CALENDARIO	Desde el Segundo año de implementación del plan de igualdad.
MECANISMO	Difusión del protocolo frente al acoso sexual por razón de sexo a través de diferentes mecanismos en la empresa.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Número de trabajadores en la empresa que conocen la existencia del protocolo frente al acoso sexual por razón de sexo.
RECURSOS	Departamento de RRHH. Papelería y recursos tecnológicos.
MEDIOS	Propios y externos. Protocolo.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa informará a todos los que acudan a la empresa de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
CALENDARIO	Desde el segundo año de implementación del plan de igualdad
MECANISMO	Difusión del protocolo frente al acoso sexual por razón de sexo a través de diferentes mecanismos en la empresa.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Número de personas que conocen la existencia del protocolo frente al acoso sexual por razón de sexo.
RECURSOS	Departamento de RRHH.
MEDIOS	Propios y externos. Protocolo.

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa se compromete a impartir formación especializada en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo, especialmente a las personas encargadas de activar el protocolo.
CALENDARIO	En el tercer año de implementación del plan de igualdad.
MECANISMO	Ofertar formación especializada en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Número de asistentes a los cursos de formación.
RECURSOS	Externos . Contratación de servicios de formación . Oferta formativa .
MEDIOS	Externos . Contratación de servicios de formación . Oferta formativa .

Área 7.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad.

Objetivo 7.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en todos los espacios de la empresa para el pleno conocimiento de su personal.
CALENDARIO	Desde el Segundo año
MECANISMO	Difusión del plan a través de los diferentes mecanismos de comunicación que tiene la empresa.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Canales utilizados para la difusión del plan.
RECURSOS	Departamento de RRHH.
MEDIOS	Propios. Plan de igualdad.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En todas las comunicaciones internas y externas, la empresa se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.
CALENDARIO	Desde el segundo año
MECANISMO	Revisión de todos los documentos para asegurar que se usa lenguaje sexista inclusivo y no estereotipado.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Documentos con lenguaje inclusivo.
RECURSOS	Propios. Documentación de la empresa.
MEDIOS	Propios. Documentación de la empresa.

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación, la Diego Lafuente García, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Designación del responsable/Comisión de control y seguimiento de Igualdad.
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la empresa será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento de Plan de igualdad.

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS.

Acción	Responsable	Fecha
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.	Direccion	Desde el inicio del plan.
Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.	Direccion	Desde el inicio del plan.
Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar a la mujer como género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.	Direccion	Desde el inicio del plan
Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar a la mujer como género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%. Se pondrá especial énfasis en la contratación de mujeres trans.	Direccion	A lo largo de toda la implementación del plan
Se asegurará que la formación profesional en la empresa tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.	Direccion	A lo largo de toda la implementación del plan
Toda la Plantilla concilia la vida personal y laboral aplicandose medidas de conciliación	Direccion	A los 9 meses del inicio del plan de igualdad
Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.	Direccion	Desde el Segundo año de implementación del plan de igualdad
La empresa informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Direccion	Desde el Segundo año de implementación del plan de igualdad
La empresa se compromete a impartir formación especializada en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo, especialmente a las personas encargadas de activar el protocolo.	Direccion	En el tercer año de implementación del plan de igualdad
Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la empresa para el pleno conocimiento de la plantilla.	Direccion	Desde el Segundo año



Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

En todas las comunicaciones internas y externas, la empresa se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.

Direccion

Desde el Segundo año

*Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA***9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Se creará la comisión de seguimiento y evaluación.

En consecuencia, con lo fijado en el art. 46 LOI en el sentido de que los planes de igualdad deben contemplar unos “sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”, la Comisión de Seguimiento y Evaluación que ahora se crea tiene por finalidad interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Esta Comisión se constituirá en su primera reunión al mes siguiente de la firma de este Plan de Igualdad.

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por dos representantes de las personas trabajadoras y un representante de la empresa.

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la empresa se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

11.-PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS.

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, PREVIA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CC CORRESPONDIENTE. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI “los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación. Es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes semestrales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones. La responsabilidad del seguimiento y la evaluación del plan recae en el responsable de Igualdad que se designará al mes siguiente de la aprobación de este plan.

Cabe destacar que la evaluación es un instrumento clave para conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos de igualdad planteados. Asimismo, el objetivo general del responsable de Igualdad consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.

Plan de igualdad - DIEGO LA FUENTE GARCIA

- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas.

14.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La duración de este PLAN DE IGUALDAD EMPLEADAS Y EMPLEADOS, es de cuatro años contados a partir del día siguiente a su aprobación.