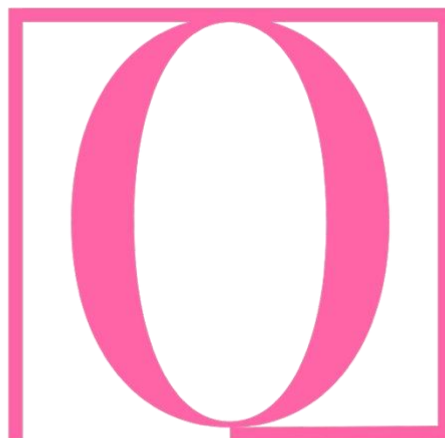


II PLAN DE IGUALDAD DEL OBSERVATORIO (2026–2029)



OBSERVATORIO PRIVADO
DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS
PÚBLICAS LGTBI DE ARAGÓN



II PLAN DE IGUALDAD DEL OBSERVATORIO (2026–2029)	1
1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL.....	3
2. MARCO NORMATIVO Y DE REFERENCIA	4
3. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO.....	7
4. PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN	9
5. OBJETIVOS DEL PLAN.....	10
6. EJES ESTRATÉGICOS Y MEDIDAS.....	10
7. SISTEMA DE INDICADORES.....	12
8. GOBERNANZA DEL PLAN. COMISIÓN DE IGUALDAD	13
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
10. PROTOCOLO DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	15
11. PRESUPUESTO Y RECURSOS.....	16
12. COMUNICACIÓN DEL PLAN.....	16
13. ANEXOS.....	17

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

1.1. *Presentación*

El Observatorio Privado de Evaluación de las Políticas Públicas LGBTI de Aragón presenta su II Plan de Igualdad (2026–2029) como una herramienta estratégica para consolidar, profundizar y sistematizar su compromiso con la igualdad real y efectiva, tanto en su funcionamiento interno como en su acción pública.

Este segundo plan no parte de cero. Es el resultado de un proceso de aprendizaje iniciado con la aprobación del I Plan de Igualdad en 2023, que permitió establecer las primeras bases organizativas, identificar retos estructurales y comenzar a construir una cultura interna alineada con los principios feministas, interseccionales y de diversidad LGBTI.

En un contexto de avances normativos a la vez que de resistencias políticas y sociales frente a los derechos de las personas LGBTI, el Observatorio reafirma su papel como agente activo en la defensa, evaluación y mejora de las políticas públicas. Este plan se concibe, por tanto, como un instrumento interno y como una declaración política pues se entienda que no puede haber evaluación rigurosa de políticas públicas sin coherencia organizativa en materia de igualdad.

El II Plan de Igualdad refuerza nuestra voluntad de avanzar hacia una estructura más inclusiva, más representativa y consciente de las desigualdades que atraviesan a las personas en función de su género, orientación sexual, identidad y expresión de género, pertenencia a una familia arcoíris o contar con determinadas características sexuales, así como de otros ejes de discriminación.

Asimismo, incorpora una mayor orientación a resultados, estableciendo mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua.

Desde la Junta del Observatorio asumimos la responsabilidad de liderar este proceso, garantizando su implementación efectiva y promoviendo la participación activa de todas las personas vinculadas a la organización.

Porque frente a los discursos de odio y exclusión, nuestra respuesta es clara: más igualdad, más comunidad y más políticas públicas transformadoras.

Junta Directiva del Observatorio
Marzo de 2026

1.2. *Identidad del Observatorio*

El Observatorio Privado de Evaluación de las Políticas Públicas LGBTI de Aragón es una entidad independiente de carácter social y técnico cuyo objetivo es analizar, evaluar y promover la mejora de las políticas públicas relacionadas con la igualdad, la diversidad familiar, sexual y de género y los derechos de la comunidad queer.

Desde su creación, el Observatorio se ha definido como un espacio de generación de conocimiento aplicado, incidencia política y transformación social, con una clara vocación de servicio público. Su actividad se articula en torno a la evaluación de políticas, la elaboración de informes, la formulación de recomendaciones y el desarrollo de proyectos que contribuyan a una mayor efectividad de las políticas de igualdad.

La entidad se caracteriza por su enfoque:

- Laico, desde la defensa de los derechos humanos y la separación entre convicciones privadas y acción pública.
- Progresista, comprometido con el avance de derechos y la justicia social.
- Feminista, entendiendo la desigualdad de género como un fenómeno estructural que requiere respuestas integrales.
- Aragonesista, con una especial atención al contexto territorial, las desigualdades rurales y la realidad propia de Aragón.

- Interseccional, reconociendo que las discriminaciones no actúan de manera aislada, sino que se entrecruzan y se refuerzan mutuamente.

El Observatorio analiza la realidad y busca transformarla. En este sentido, su coherencia interna en materia de igualdad constituye una condición indispensable para la legitimidad de su acción externa.

1.3. Marco de valores

El II Plan de Igualdad del Observatorio se fundamenta en un conjunto de valores que orientan tanto su diseño como su implementación. Estos valores no son meramente declarativos, sino que deben traducirse en prácticas organizativas concretas y evaluables.

- Igualdad real y efectiva. El Observatorio asume que la igualdad formal no es suficiente, por ello este plan se orienta a corregir desigualdades estructurales y garantizar condiciones reales de equidad en el acceso, la participación y el desarrollo dentro de la organización.
- Feminismo. Se parte del reconocimiento de que las desigualdades de género son sistémicas y requieren respuestas políticas, organizativas y culturales. El feminismo se entiende como una herramienta de análisis y transformación.
- Diversidad LGTBI+ y no discriminación. El Observatorio sitúa en el centro la defensa de los derechos de las personas LGTBI, promoviendo entornos seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de discriminación por LGTBIfobia.
- Enfoque interseccional. Se reconoce que las desigualdades se construyen a partir de múltiples ejes de discriminación (género, orientación sexual, identidad, edad, origen, territorio, clase social, entre otros). Este plan incorpora este enfoque para evitar respuestas simplificadoras y avanzar hacia una igualdad más compleja y justa.
- Participación y corresponsabilidad. La igualdad no puede imponerse de manera unilateral. Se promueve la implicación activa de todas las personas vinculadas al Observatorio en la construcción de una organización más justa.
- Transparencia y rendición de cuentas. El compromiso con la igualdad implica también la obligación de medir, evaluar y comunicar los avances y las limitaciones del propio plan.
- Coherencia institucional. El Observatorio asume que no puede exigir a las políticas públicas aquello que no aplica en su propia organización, por ello, este plan refuerza la coherencia entre el discurso, la práctica interna y la acción externa.

2. MARCO NORMATIVO Y DE REFERENCIA

2.1. Introducción

El II Plan de Igualdad del Observatorio Privado de Evaluación de las Políticas Públicas LGBTI de Aragón (2026–2029) se enmarca en un conjunto de normas, estrategias y referencias técnicas que establecen las obligaciones legales, los principios rectores y los estándares de actuación en materia de igualdad, no discriminación y derechos de las personas LGTBI.

Este marco dota de seguridad jurídica al Plan y orienta su contenido hacia una implementación efectiva, alineada con las mejores prácticas a nivel estatal, autonómico e internacional.

Por un lado, el presente Plan se inspira en los principales instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y de promoción de la igualdad:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que establece la igualdad y la no discriminación como principios fundamentales.
2. Convenio Europeo de Derechos Humanos, en especial en lo relativo a la prohibición de discriminación.
3. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente:
 - a. Objetivo 5: Igualdad de género.
 - b. Objetivo 10: Reducción de las desigualdades.
4. Estrategias de la Unión Europea en materia de igualdad y diversidad LGTBI, que promueven la inclusión, la no discriminación y la protección frente a delitos de odio.

5. Principios de Yogyakarta. (2006). Junto con su actualización mediante los Principios de Yogyakarta +10 (2017), constituyen un marco interpretativo internacional de referencia para la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.
 - Estos principios no crean nuevos derechos, sino que clarifican cómo deben aplicarse las obligaciones ya existentes de los Estados y otros actores —incluidas las organizaciones— para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI. En el contexto del presente Plan, los Principios de Yogyakarta aportan un enfoque sustantivo que refuerza su orientación hacia derechos humanos, destacando especialmente:
 - El derecho a la igualdad y a la no discriminación, como eje central de todas las actuaciones, incluyendo la obligación de prevenir, investigar y reparar situaciones de discriminación.
 - El reconocimiento de la identidad de género y la autodeterminación, que implica el respeto a la identidad sentida de las personas sin requisitos patologizantes ni administrativos desproporcionados.
 - El derecho a la seguridad personal y a una vida libre de violencia, que fundamenta el desarrollo de protocolos específicos de prevención y actuación frente a la LGTBIfobia.
 - El derecho al trabajo y a condiciones laborales equitativas, que exige garantizar entornos laborales inclusivos, seguros y libres de discriminación, incluyendo medidas específicas para personas trans e intersex.
 - El derecho a la educación y a la información, trasladado en el ámbito organizativo a la obligación de formar, sensibilizar y generar cultura inclusiva.
 - El derecho a la participación, que implica la inclusión activa de las personas LGTBI en los procesos de toma de decisiones que les afectan.
 - El principio de interseccionalidad, reforzado en los Principios +10, que reconoce la necesidad de abordar las discriminaciones múltiples y estructurales de forma integral.
 - Asimismo, los Principios de Yogyakarta subrayan la responsabilidad de los Estados y también de las organizaciones y actores sociales en la promoción activa de entornos inclusivos y en la garantía efectiva de derechos.

Asimismo, se tienen en cuenta las recomendaciones y marcos de análisis de organismos internacionales especializados, como ILGA-Europe, cuyas evaluaciones anuales constituyen una referencia clave para el análisis y mejora de las políticas públicas LGTBI en Europa.

Por otro lado, el II Plan de Igualdad se alinea con el marco normativo del estado español vigente en materia de igualdad, diversidad y no discriminación, destacando:

1. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la obligación de promover la igualdad en las organizaciones y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
2. Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que amplía la protección frente a la discriminación por múltiples causas, incluyendo orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
3. Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que supone un avance mayúsculo en el reconocimiento de derechos y en la obligación de promover entornos inclusivos, también en el ámbito organizativo.
4. Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro, que regula el contenido mínimo, procedimiento de elaboración y registro de los planes de igualdad en las organizaciones.
5. Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece medidas específicas para garantizar la transparencia salarial y la eliminación de la brecha retributiva.

Este conjunto normativo configura un marco de obligaciones y recomendaciones que, si bien está especialmente dirigido a organizaciones con plantilla laboral, resulta plenamente aplicable —en su dimensión ética y técnica— a entidades como el Observatorio. Paralelamente, el Plan se desarrolla también en coherencia con el marco normativo nacional, que ha sido pionero en la protección de los derechos de las personas LGBTI:

1. Ley 4/2018 de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, que reconoce el derecho a la autodeterminación de género y establece medidas para garantizar la igualdad real de las personas trans.
2. Ley 18/2018 de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en Aragón, que articula un conjunto de políticas públicas orientadas a prevenir la LGTBIfobia y promover la igualdad en todos los ámbitos sociales.

Estas normas refuerzan el compromiso del Observatorio con su territorio, alineando su acción interna y externa con los estándares autonómicos y contribuyendo a su desarrollo efectivo.

Finalmente, además del marco normativo, el II Plan de Igualdad incorpora como referencia una serie de estándares y herramientas técnicas que orientan su diseño e implementación:

1. Informes y recomendaciones de ILGA-Europe, especialmente en materia de evaluación de políticas públicas LGBTI.
2. Buenas prácticas en planes de igualdad en el ámbito del tercer sector y organizaciones sociales.
3. Metodologías de evaluación con enfoque de género e interseccionalidad.
4. Principios de gobernanza democrática, transparencia y rendición de cuentas.

2.2. *Ámbito de aplicación*

El Plan se aplica a todas las personas que forman parte del Observatorio, con independencia de la naturaleza de su vínculo, garantizando así un enfoque integral de la igualdad y la no discriminación. En concreto, el Plan afecta a:

- Órganos de gobierno y representación, incluyendo la Junta Directiva y cualquier otro órgano de toma de decisiones existente o que pueda crearse durante la vigencia del Plan.
- Personas voluntarias y colaboradoras, que participan de manera activa en el desarrollo de las actividades, proyectos e iniciativas del Observatorio.
- Personal laboral, en caso de existir durante el periodo de vigencia del Plan, incluyendo todas las fases de la relación laboral: acceso, contratación, condiciones de trabajo, promoción y desvinculación.
- Personas en prácticas, becas o programas formativos, garantizando entornos seguros y de respeto.
- Personas proveedoras, entidades colaboradoras y alianzas externas, en la medida en que participen en actividades impulsadas por el Observatorio, especialmente cuando existan convenios o acuerdos formales que permitan incorporar cláusulas de igualdad.

Este enfoque amplio responde a la naturaleza del Observatorio como entidad del tercer sector, donde las relaciones organizativas incluyen múltiples formas de participación.

Además, el II Plan de Igualdad se aplica a todas las áreas de actividad del Observatorio, tanto en su funcionamiento interno como en su proyección externa, garantizando la coherencia entre la estructura organizativa y la acción pública. En particular, el Plan abarca:

- La organización interna, incluyendo la estructura de gobierno, los procesos de toma de decisiones, la gestión de personas y la cultura organizativa.
- Los procesos internos, tales como la selección de personas, la asignación de responsabilidades, la participación en proyectos y el acceso a oportunidades de desarrollo.

- Las condiciones de trabajo, en caso de existir personal laboral, incluyendo aspectos como la igualdad retributiva, la conciliación, la prevención del acoso y la garantía de entornos seguros.
- Las actividades, programas y proyectos, asegurando la incorporación de la perspectiva de género y diversidad LGTBI en su diseño, ejecución y evaluación.
- La incidencia política y social, incluyendo la elaboración de informes, posicionamientos, propuestas y acciones públicas del Observatorio.
- La comunicación interna y externa, garantizando el uso de lenguaje inclusivo, la representación diversa y la coherencia con los valores del Plan.

Finalmente, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, comprendida entre el 1 de mayo de 2026 y el 1 de mayo de 2029. En este sentido, y durante este periodo, el Plan estará sujeto a:

1. Seguimiento continuo, mediante los mecanismos establecidos en el apartado correspondiente.
2. Evaluaciones periódicas, al menos con carácter anual.
3. Una evaluación intermedia, que permitirá introducir ajustes si fuera necesario.
4. Una evaluación final, que servirá de base para la elaboración del siguiente plan.

Asimismo, el Plan podrá ser revisado y actualizado de manera extraordinaria en caso de cambios normativos relevantes, modificaciones sustanciales en la estructura del Observatorio o detección de necesidades no previstas inicialmente.

En paralelo, el II Plan de Igualdad tiene carácter transversal, afectando a todas las áreas, niveles y actividades del Observatorio, y vinculante, en tanto que establece compromisos organizativos que deben ser asumidos por todas las personas implicadas.

La implementación efectiva del Plan requiere, por tanto, la implicación activa de la Dirección, los órganos de gobierno y el conjunto de las personas vinculadas a la organización, así como la integración de sus principios en la toma de decisiones cotidiana.

3. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

3.1. Diagnóstico interno

El II Plan se fundamenta en un ejercicio previo de análisis y evaluación del I Plan de Igualdad, aprobado en mayo de 2023. Un ejercicio que resulta imprescindible para garantizar la coherencia, la mejora continua y la orientación a resultados del nuevo plan. Y, es que, si el primero constituyó un primer paso esencial en la formalización del compromiso del Observatorio con la igualdad estableciendo un marco inicial de actuación, definiendo objetivos estratégicos y proponiendo un conjunto amplio de medidas, no es menos cierto que su carácter fundacional y el contexto organizativo en el que se desarrolló condicionaron tanto su alcance como su grado de implementación efectiva.

Durante el periodo 2023–2025, el I Plan de Igualdad ha tenido un grado de implementación relativamente bajo, además de parcial, condicionado principalmente por la propia evolución del Observatorio como organización.

Pero también hay una lectura positiva porque entre los avances más relevantes cabe destacar:

1. La incorporación del enfoque de igualdad y diversidad LGTBI como eje transversal en la identidad y discurso del Observatorio.
2. El desarrollo inicial de una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad transinclusiva y la diversidad LGTBI+, especialmente en los espacios de participación.
3. La integración progresiva del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.
4. La participación en espacios de incidencia, formación y sensibilización en materia de igualdad y derechos LGTBI+.
5. El inicio de la reflexión sobre la necesidad de contar con protocolos internos, especialmente en materia de prevención del acoso y la discriminación.

Sin embargo, y como ya se ha adelantado, una parte importante de las medidas previstas no ha podido ser implementada en su totalidad o ha quedado en una fase incipiente, especialmente aquéllas vinculadas a estructuras formales de empleo, sistemas de evaluación o desarrollo organizativo más avanzado.

De manera general, el grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el I Plan ha sido desigual, en función de su naturaleza, que se resume de la siguiente manera:

- Objetivos cualitativos y culturales (sensibilización, generación de discurso, posicionamiento político).
 - Nivel de cumplimiento medio-alto.
- Objetivos organizativos (participación, diversidad en la toma de decisiones).
 - Nivel de cumplimiento medio, con avances, pero sin sistemas de medición estructurados.
- Objetivos vinculados a empleo y condiciones laborales (brecha salarial, contratación, promoción).
 - Nivel de cumplimiento limitado o no evaluable, debido a la inexistencia o carácter incipiente de estructura laboral.
- Objetivos de evaluación y seguimiento.
 - Nivel de cumplimiento bajo, por la ausencia de indicadores definidos y herramientas sistemáticas de medición.

Este proceso de evaluación ha permitido identificar una serie de limitaciones estructurales y operativas que han condicionado la implementación del I Plan y que son también reseñables:

- Carácter emergente de la organización. El Observatorio se encontraba en una fase inicial de desarrollo, sin una estructura consolidada ni recursos estables, lo que dificultó la implementación de medidas complejas.
- Ausencia de estructura laboral consolidada. Muchas de las medidas estaban diseñadas para un contexto organizativo con personal contratado, lo que limitó su aplicabilidad real.
- Falta de indicadores y herramientas de seguimiento. El I Plan no incorporaba un sistema robusto de indicadores, lo que ha dificultado la medición objetiva de resultados.
- Enfoque predominantemente declarativo. El Plan priorizaba la definición de principios y objetivos, pero presentaba un menor desarrollo en la operativización de medidas concretas.
- Recursos limitados. La capacidad de ejecución ha estado condicionada por la disponibilidad de recursos humanos, técnicos y económicos.

Teniendo presente que el Observatorio se configura como una entidad del tercer sector en fase de consolidación, con una estructura organizativa flexible basada principalmente en la participación voluntaria y en órganos de gobierno, se debe tener presente que la participación en la organización no responde a dinámicas laborales tradicionales, sino a esquemas de implicación voluntaria, militante y técnica.

3.2. *Aprendizajes clave y oportunidades*

A partir del análisis realizado, se han identificado una serie de aprendizajes que orientan el diseño del II Plan de Igualdad, a saber:

- La necesidad de adaptar las medidas al tamaño y grado de desarrollo real de la organización, evitando planteamientos excesivamente teóricos o poco aplicables.
- La importancia de incorporar un sistema de indicadores claro, medible y realista, que permita evaluar avances de forma objetiva.
- La conveniencia de estructurar el Plan en ejes estratégicos, facilitando su comprensión y ejecución.
- La necesidad de reforzar la gobernanza del Plan, definiendo responsabilidades claras.
- La importancia de equilibrar el enfoque: Interno (organización) y externo (incidencia política y social) y la incorporación de un enfoque más operativo y orientado a resultados, sin renunciar al posicionamiento político del Observatorio.

Con esto presente, el contexto actual ofrece una serie de oportunidades que permiten avanzar hacia un Plan de Igualdad más sólido y eficaz que debe ir aparejado con las siguientes oportunidades:

- Mayor desarrollo organizativo del Observatorio.
- Incremento de la capacidad de incidencia y generación de proyectos.
- Consolidación del marco normativo en materia LGTBI a nivel nacional.
- Mayor disponibilidad de herramientas y referencias técnicas para la evaluación de políticas públicas.
- Posicionamiento del Observatorio como agente relevante en el ecosistema LGTBI y de igualdad en Aragón.

3.3. Conclusiones

Del análisis realizado se derivan las siguientes conclusiones:

1. El Observatorio cuenta ya con una base de compromiso con la igualdad, especialmente a nivel cultural y discursivo.
2. Existe una necesidad clara de estructuración, especialmente en procesos internos, indicadores y protocolos.
3. La organización se encuentra en un momento clave para diseñar sistemas desde cero con enfoque de igualdad y evitar la reproducción de desigualdades estructurales.

En paralelo, el contexto externo nos exige mayor rigor técnico, mayor coherencia institucional, mayor capacidad de incidencia y el enfoque interseccional debe pasar de ser un principio teórico a una herramienta operativa real.

4. PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN

El II Plan se fundamenta en un conjunto de principios rectores que orientan su diseño, implementación, seguimiento y evaluación. Estos principios garantizan su coherencia con el marco normativo vigente, los estándares internacionales de derechos humanos y las buenas prácticas en políticas públicas LGTBI+.

1. Enfoque de derechos humanos

El Plan se basa en el reconocimiento de las personas LGTBI+ y la comunidad queer como sujetos plenos de derechos, garantizando la igualdad efectiva, la no discriminación y la dignidad en todos los ámbitos de actuación.

2. Igualdad y no discriminación

Se promoverá la igualdad real y efectiva, abordando las desigualdades estructurales que afectan a las personas LGTBI+, especialmente aquellas que sufren discriminaciones múltiples, como es el caso de las mujeres LBTI+ y aquéllas que sean leídas como tales.

3. Interseccionalidad

El Plan incorporará una mirada interseccional que tenga en cuenta cómo se cruzan las características sexuales, la orientación sexual y la identidad y expresión de género con otras variables como edad, origen, discapacidad, clase social o situación administrativa.

4. Prevención y acción frente a la violencia

Se priorizarán medidas de prevención, detección y respuesta ante cualquier forma de LGTBIfobia, acoso o violencia, haciendo hincapié en la violencia machista y de género.

5. Participación y corresponsabilidad

Se fomentará la participación activa de la comunidad queer y de las mujeres, así como la implicación de toda la estructura organizativa.

6. Transversalidad

El enfoque queer se integrará de forma transversal en todas las áreas, políticas y procedimientos de la organización.

7. Rendición de cuentas y evaluación

El Plan incorporar  mecanismos de seguimiento, evaluación e indicadores que permitan medir su impacto y garantizar la mejora continua.

8. Inclusividad y equidad de oportunidades

El Plan garantizar  que todas las personas tengan acceso equitativo a oportunidades, recursos y entornos seguros, promoviendo una cultura organizativa inclusiva donde la igualdad y la diversidad sean reconocidas como valores estratégicos.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

5.1. *Objetivo general*

Garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito de actuación de la organización, mediante la implementación de medidas estructurales que prevengan la discriminación, promuevan entornos seguros e inclusivos y consoliden una cultura organizativa basada en la diversidad y los derechos humanos.

5.2. *Objetivos específicos*

- 5.2.1. Fortalecer la gobernanza del Plan mediante estructuras claras de seguimiento, evaluación y mejora continua.
- 5.2.2. Integrar la diversidad LGTBI en la organización interna, asegurando procesos, normativas y prácticas inclusivas.
- 5.2.3. Prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de discriminación y violencia machista y LGTBIf bica, garantizando mecanismos eficaces y seguros.
- 5.2.4. Promover la formación y sensibilización, desarrollando competencias en diversidad LGTBI en toda la plantilla.
- 5.2.5. Garantizar condiciones laborales inclusivas y equitativas, libres de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- 5.2.6. Impulsar la coherencia institucional, alineando la actuación externa con los valores de diversidad e inclusión.
- 5.2.7. Desarrollar una comunicación inclusiva, respetuosa y representativa de la diversidad.

6. EJES ESTRATÉGICOS Y MEDIDAS

6.1. *Gobernanza*

- Medidas
 - Creación de una comisión de seguimiento del Plan
 - Defini n de un sistema de evaluación y reporte
 - Integración del Plan en la estrategia global
- Acciones concretas
 - Constitución formal de la comisión
 - Elaboración de informes anuales
 - Establecimiento de reuniones periódicas
- Indicadores
 - Comisión constituida (s /no)
 - N  de reuniones anuales
 - N  de informes elaborados
- Responsable: Vocalía de transversalidades
- Plazo: Corto plazo (primer año)

6.2. *Organización interna*

- Medidas

- Revisión de normativa interna
- Adaptación de procedimientos administrativos
- Inclusión de la diversidad en protocolos internos
- Acciones concretas
 - Auditoría documental
 - Actualización de formularios y registros
 - Inclusión de variables inclusivas
- Indicadores
 - N° de documentos revisados
 - N° de procedimientos adaptados
- Responsable: Secretaría
- Plazo: Corto – medio plazo

6.3. *Prevención de discriminación y violencias*

- Medidas
 - Desarrollo de protocolos antiacoso LGTBI
 - Sistemas de denuncia seguros
 - Acciones de sensibilización
- Acciones concretas
 - Aprobación de protocolo específico
 - Creación de canal confidencial
 - Campañas internas
- Indicadores
 - Protocolo implementado (sí/no)
 - N° de acciones realizadas
 - N° de incidencias gestionadas
- Responsable: Vocalías de Comunicación y Transversalidades
- Plazo: Corto plazo

6.4. *Formación y cultura organizativa*

- Medidas
 - Plan de formación en diversidad LGTBI
 - Sensibilización continua
 - Integración en onboarding
- Acciones concretas
 - Diseño de contenidos formativos
 - Realización de sesiones periódicas
 - Inclusión en formación inicial
- Indicadores
 - N° de personas formadas
 - N° de horas de formación
 - Nivel de satisfacción
- Responsable: Presidencia
- Plazo: Continuo

6.5. *Empleo y condiciones laborales*

- Medidas
 - Igualdad en acceso al empleo
 - Revisión de políticas laborales
 - Medidas específicas para personas trans
- Acciones concretas
 - Inclusión de cláusulas en procesos de selección
 - Adaptación de documentación interna
 - Protocolos de transición en el ámbito laboral
- Indicadores
 - N° de procesos revisados
 - N° de medidas implementadas

- Percepción de clima laboral
- Responsable: Presidencia
- Plazo: Medio plazo

6.6. *Incidencia externa y coherencia institucional*

- Medidas
 - Integración del enfoque LGTBI en relaciones externas
 - Contratación responsable
 - Alianzas estratégicas
- Acciones concretas
 - Inclusión de cláusulas en contratos
 - Colaboración con entidades LGTBI
 - Participación en iniciativas públicas
- Indicadores
 - N° de alianzas
 - N° de contratos con cláusulas inclusivas
- Responsable: Vocalía de transversalidades
- Plazo: Medio – largo plazo

6.7. *Comunicación*

- Medidas
 - Desarrollo de comunicación inclusiva
 - Representación diversa
 - Eliminación de sesgos
- Acciones concretas
 - Guía de lenguaje inclusivo
 - Revisión de contenidos
 - Campañas específicas
- Indicadores
 - N° de materiales revisados
 - Existencia de guía (sí/no)
 - Impacto de campañas
- Responsable: Vocalía de Comunicación
- Plazo: Corto – continuo

7. SISTEMA DE INDICADORES

El II Plan incorpora un sistema integral de indicadores orientado a garantizar el seguimiento, la evaluación y la mejora continua de las medidas implementadas. Este sistema permite medir no solo el grado de ejecución del Plan, sino también sus resultados y su impacto real en la organización. El diseño del sistema de indicadores se basa en los siguientes criterios:

1. Relevancia respecto a los objetivos del Plan
2. Medibilidad y disponibilidad de datos
3. Comparabilidad en el tiempo
4. Enfoque de derechos humanos e interseccionalidad
5. Utilidad para la toma de decisiones

Además, el sistema se estructura en tres niveles, permitiendo de esta manera un análisis completo del ciclo de implementación.

1. Indicadores de proceso
2. Indicadores de resultado
3. Indicadores de impacto

7.1. *Indicadores de proceso*

Los indicadores de proceso miden el grado de ejecución de las acciones previstas en el Plan. Permiten evaluar si las medidas se están implementando conforme a lo planificado. A saber:

- N° de reuniones de la Comisión de Igualdad celebradas anualmente

- N° de acciones formativas realizadas
- N° de personas participantes en acciones de formación
- N° de documentos internos revisados o adaptados
- Existencia y puesta en marcha de protocolos específicos (sí/no)
- N° de campañas de sensibilización desarrolladas
- N° de alianzas o colaboraciones establecidas con entidades LGTBI

Estos indicadores permiten detectar desviaciones en la ejecución, problemas operativos o retrasos en la implementación.

7.2. *Indicadores de resultado*

Los indicadores de resultado miden los efectos directos de las acciones implementadas sobre la organización y las personas que la integran. En este caso, hablamos de:

- % de plantilla formada en diversidad LGTBI
- Nivel de conocimiento sobre diversidad LGTBI (antes/después de formaciones)
- Grado de implementación de protocolos (nivel de uso efectivo)
- N° de incidencias o casos de discriminación gestionados adecuadamente
- Nivel de satisfacción de las personas participantes en acciones formativas
- Percepción de inclusión y respeto en el entorno laboral (encuestas internas)
- % de procesos de selección que incorporan criterios inclusivos

Mediante estos indicadores se permite evaluar si las acciones están generando cambios concretos en prácticas, conocimientos y funcionamiento organizativo.

7.3. *Indicadores de impacto*

Los indicadores de impacto miden los cambios estructurales y a largo plazo derivados de la implementación del Plan, especialmente en términos de igualdad real y cultura organizativa. En este sentido, son indicadores de impacto:

- Evolución del clima laboral en relación con la diversidad LGTBI
- Reducción de percepciones de discriminación o inseguridad
- Incremento del nivel de confianza en los mecanismos de denuncia
- Mejora en la retención y bienestar de personas LGTBI
- Posicionamiento de la organización como entidad inclusiva (reconocimiento externo, redes, colaboraciones)
- Integración efectiva del enfoque LGTBI en la estrategia global

Los indicadores de impacto permiten valorar la transformación real de la organización y el grado de consecución del objetivo general del Plan.

8. GOBERNANZA DEL PLAN. COMISIÓN DE IGUALDAD

Este Plan contará con una estructura de gobernanza específica que garantice su correcta implementación, seguimiento y evaluación y se articulará principalmente a través de la Comisión de Igualdad.

8.1. *Naturaleza y funciones*

La Comisión de Igualdad es el órgano responsable de la coordinación, seguimiento y evaluación del Plan, actuando como espacio técnico y estratégico para la toma de decisiones. Sus funciones principales son:

- Supervisar la implementación del Plan
- Realizar el seguimiento de indicadores
- Elaborar informes periódicos de evaluación
- Proponer medidas correctoras o de mejora
- Garantizar la coherencia del Plan con el marco normativo

- Impulsar la transversalidad del enfoque LGTBI en la organización

8.2. *Composición*

La Comisión tendrá una composición plural y equilibrada, garantizando la representación de las diferentes áreas de la organización. De manera clara, su composición será la siguiente:

- Presidencia del Observatorio, como representación de la dirección.
- Vocalía de transversalidades, como responsable de la dirección.
- Una persona asociada, elegida mediante sorteo público.

8.3. *Funcionamiento*

- Periodicidad: reuniones ordinarias al menos semestrales.
- Convocatoria: realizada por la persona responsable de la Comisión
- Toma de decisiones: por consenso o mayoría
- Documentación: actas, informes de seguimiento y evaluación

8.4. *Sistema de seguimiento y evaluación*

La Comisión será responsable de analizar periódicamente los indicadores de proceso, resultado e impacto, elaborar un informe anual de seguimiento, realizar una evaluación intermedia (a mitad del periodo del Plan) y elaborar una evaluación final.

Estos informes permitirán ajustar las medidas, mejorar la implementación y reforzar la rendición de cuentas.

8.5. *Principios de gobernanza*

La gobernanza del Plan se regirá por los siguientes principios:

- Transparencia
- Participación
- Rendición de cuentas
- Mejora continua
- Enfoque basado en evidencia

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1. *Evaluación anual*

La evaluación anual tiene como objetivo analizar el grado de ejecución del Plan y los avances alcanzados durante cada ejercicio. Serán contenidos del mismo:

- Nivel de ejecución de las medidas
- Análisis de indicadores de proceso y resultado
- Identificación de desviaciones y dificultades
- Propuestas de mejora

El resultado esperado es la elaboración de un informe anual de seguimiento, cuya responsable es la Comisión de Igualdad.

9.2. *Evaluación intermedia*

Se realizará a mitad del periodo de vigencia del Plan (aproximadamente en 2027), con el fin de valorar su evolución y realizar ajustes estratégicos y cuyos contenidos serán:

- Análisis comparado de indicadores
- Evaluación del grado de cumplimiento de objetivos específicos
- Identificación de barreras estructurales
- Revisión de medidas y prioridades

El resultado esperado es el Informe de evaluación intermedia y la propuesta de revisión del Plan (si procede), cuya responsable es la Comisión de Igualdad, con posibilidad de apoyo externo especializado

9.3. Evaluación final

También se realizará al finalizar el periodo de vigencia del Plan (2029), con el objetivo de valorar su impacto global y extraer aprendizajes una evaluación final cuyos contenidos serán:

- Evaluación del grado de consecución del objetivo general
- Análisis de indicadores de impacto
- Valoración de la transformación organizativa
- Identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas

Y cuyo resultado será un Informe final de evaluación y unas Recomendaciones para futuros planes, cuya responsable será la Comisión de Igualdad, preferentemente con participación externa para garantizar objetividad en el proceso y en el resultado.

9.4. Metodologías

El sistema de evaluación del Plan combinará metodologías cuantitativas y cualitativas, asegurando un análisis integral. En este sentido, serán herramientas del plan:

- Análisis de indicadores (cuantitativo)
- Encuestas internas (clima laboral, percepción de inclusión)
- Entrevistas semiestructuradas
- Grupos focales
- Revisión documental
- Análisis comparado (benchmarking)

En paralelo, los enfoques metodológicos serán los siguientes:

- Enfoque basado en derechos humanos
- Perspectiva interseccional
- Evaluación orientada a resultados
- Evaluación participativa

9.5. Informes públicos (transparencia)

El Plan incorpora un compromiso explícito con la transparencia y la rendición de cuentas. En este sentido, se proponen tres ejes de actuación:

- Uno. Medidas:
 - Publicación de informes anuales de seguimiento
 - Publicación del informe de evaluación intermedia
 - Publicación del informe final
- Dos. Canales:
 - Página web del Observatorio
 - Informes institucionales
 - Redes y espacios de difusión
- Tres. Objetivo: Garantizar el acceso público a la información, reforzar la legitimidad del Plan y contribuir a la generación de conocimiento en políticas públicas LGBTI.

10. PROTOCOLO DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El Plan se concibe como un instrumento dinámico, susceptible de adaptación a cambios normativos, organizativos o sociales.

Son supuestos de revisión los cambios legislativos relevantes, los resultados de la evaluación intermedia, la detección de necesidades no previstas y las situaciones extraordinarias. En paralelo, el procedimiento a seguir será la identificación de la necesidad de revisión, el análisis técnico por parte de la Comisión de Igualdad, la propuesta de modificación, la aprobación por la junta directiva y la comunicación interna y externa.

En cualquier caso, el protocolo se guiará siempre por los principios de

- Flexibilidad
- Mejora continua
- Coherencia normativa
- Participación

11. PRESUPUESTO Y RECURSOS

El II Plan de Igualdad contará con una dotación de recursos adecuada para garantizar su implementación efectiva.

No habrá asignación presupuestaria para la designación de la comisión de igualdad, ni la implicación transversal de las distintas áreas, pero se preverá una asignación presupuestaria específica destinada a acciones formativas, campañas de sensibilización y asesoramiento técnico externo, en función del presupuesto anual del Observatorio. El presupuesto deberá ser suficiente, sostenible y coherente con los objetivos del Plan.

12. COMUNICACIÓN DEL PLAN

La comunicación del II Plan de Igualdad es un elemento estratégico para garantizar su conocimiento, apropiación e implementación efectiva. Por consiguiente, se subdivide este punto en los siguientes ejes:

12.1. *Objetivos*

- Difundir el contenido del Plan
- Sensibilizar a la organización
- Generar compromiso interno
- Posicionar al Observatorio como referente

12.2. *Comunicación interna*

12.2.1. *Acciones:*

- Presentación oficial del Plan
- Difusión a toda la plantilla
- Integración en procesos de acogida (onboarding)
- Actualizaciones periódicas sobre avances

12.2.2. *Canales:*

- Reuniones internas
- Correo corporativo
- Intranet o espacios compartidos

12.3. *Comunicación externa*

12.3.1. *Acciones:*

- Publicación del Plan
- Difusión de informes de seguimiento
- Participación en eventos y espacios públicos
- Generación de contenido divulgativo

12.4. *Canales:*

- Página web
- Redes sociales
- Informes institucionales

12.5. *Principios de comunicación*

- Lenguaje inclusivo y no discriminatorio
- Representación diversa

- Accesibilidad
- Coherencia con los valores del Plan

13. ANEXOS

Los anexos del II Plan de Igualdad constituyen el soporte técnico que desarrolla en detalle los elementos operativos del Plan. Su función es facilitar la implementación, el seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas, proporcionando herramientas concretas y sistematizadas.

13.1. Cuadro de medidas completo

CUADRO DE MEDIDAS COMPLETO						
EJE ESTRATÉGICO	MEDIDA	ACCIÓN CONCRETA	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO	ESTADO
=====	=====	=====	🎯=====	=====	■-----	<input type="radio"/> No Iniciado
=====	=====	=====	🎯=====	=====	■-----	<input type="radio"/> En Cursu
=====	=====	=====	🎯=====	=====	■-----	<input checked="" type="radio"/> Finalizado
=====	=====	=====	🎯=====	=====	■-----	<input checked="" type="checkbox"/>
=====	=====	=====	🎯=====	=====	■-----	<input checked="" type="checkbox"/>

13.2. Indicadores detallados

Este anexo desarrolla el sistema de indicadores definido en el Plan, incorporando información técnica para su correcta aplicación.

INDICADORES DETALLADOS

Nombre:	Porcentaje de plantilla formada en diversidad LGTBI
Tipo:	Resultado
Fórmula:	$(\text{N}^\circ \text{ de personas formadas} \div \text{N}^\circ \text{ total de plantilla}) \times 100$
Fuente:	Registros de formación
Periodicidad:	Anual
Meta:	$\geq 80\%$ >80%

- ✓ Consistencia en la medición
- ✓ Evaluación comparada
- ✓ Calidad del seguimiento

Consistencia en la medición
 Evaluación comparada

13.3. Herramientas de evaluación

Este anexo incluye los instrumentos metodológicos necesarios para la recogida y análisis de información.

13.3 Herramientas de Evaluación

¿Qué incluye?

- Instrumentos para recoger y analizar información

Herramientas

Encuestas Internas

Entrevistas

Grupos Focales

Plantillas de Datos

Grupos Focales

Informes de Evaluación

Contenidos Clave

- Indicadores Específicos
- Instrucciones de Uso
- Criterios de Análisis

¿Para qué sirve?

Estandarizar Evaluaciones

Comparar los Datos

Asegurar el Rigor

Convertir la percepción en evidencia objetiva