



Plan LGTBIfobia

FUNDACIÓN A LA PAR



***“No ganaremos nuestros derechos si nos
quedamos callados en nuestros armarios”***

Harvey Milk

ÍNDICE:

1. PREÁMBULO.....	4
1.1. LEGISLACIÓN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI	4
1.2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES LGTBI.....	6
1.3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y EL RESPETO HACIA LAS PERSONAS TRANS Y LGTBI.....	9
2. OBJETIVOS.....	9
3. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA	11
3.1. FASES DEL PROYECTO	11
4. FUNDACIÓN A LA PAR.....	12
5. ANÁLISIS PREVIO	12
5.1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA	12
5.1.1. ACCIONES PREVIAS	12
5.1.2. POLÍTICAS INTERNAS.....	13
5.1.3. RELACIONES LABORALES.....	13
5.1.5. IMAGEN, VISIBILIDAD Y COMUNICACIÓN	14
5.2. PROCESO DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	14
5.3. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	15
5.4. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI	15
6. MEDIDAS	16
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA	24
8.1. ÁMBITO TERRITORIAL	24
8.2. ÁMBITO PERSONAL.....	24
8.3. ÁMBITO TEMPORAL.....	24

1. PREÁMBULO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) busca promover la justicia social y garantizar un trabajo digno para todas las personas. Sin embargo, este objetivo no puede alcanzarse sin asegurar la protección de los derechos laborales de todas las personas y erradicar cualquier forma de discriminación, incluyendo aquella basada en la orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

En algunas ocasiones, las personas trabajadoras del colectivo LGTBI se enfrentan a situaciones de exclusión, desventaja o discriminación a lo largo de su vida laboral. En 2021, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo que, señala que la discriminación, incluidas las formas sistemáticas, múltiples e interseccionales de discriminación por identidad de género, expresión de género y orientación sexual siguen aún presentes en los entornos laborales. Este tipo de discriminaciones no son siempre fáciles de detectar, ya que se manifiestan de formas diversas en los lugares de trabajo. Frente esta situación, la ley 4/2023 surge como respuesta integral y necesaria para garantizar los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, promoviendo una sociedad más inclusiva, igualitaria y libre de discriminación. Con el objetivo principal de erradicar las situaciones de vulnerabilidad y prejuicio que socialmente han afectado a este colectivo y asegurando que todas las personas puedan vivir su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y la diversidad familiar.

El Plan contra la LGTBIfobia de Fundación a la Par, constituye el principal instrumento de actuación para reconocer la diversidad, la igualdad y la no discriminación por orientación sexual, identidad sexual y expresión de género de las personas trabajadoras. Todo ello, con el objetivo de garantizar un espacio respetuoso con el colectivo LGTBI, para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El Plan contra la LGTBIfobia se fundamenta como línea de partida, no sólo para el cumplimiento normativo, sino también para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las políticas corporativas desde un enfoque transversal, contribuyendo a una cultura organizativa basada en el respeto y la equidad.

1.1. LEGISLACIÓN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 2 de la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

A nivel internacional, se han adoptado diferentes documentos y recomendaciones que han contribuido a elevar los estándares internacionales de respeto y protección del derecho a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBI.

A este respecto, pueden mencionarse varias resoluciones del Consejo de Derechos Humanos, como la [Resolución adoptada el 17 de junio de 2011 \(A/HRC/RES/17/19\) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»](#); [la Resolución adoptada el 26 de septiembre de 2014 \(A/HRC/RES/27/32\) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»](#); o la [Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 \(A/HRC/RES/32/2\) «Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género»](#). También el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre la cuestión de la discriminación y la violencia que sufre este colectivo, como en su informe [A/HRC/29/23, de 4 de mayo de 2015](#), y ha establecido una serie de recomendaciones para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI que han inspirado a muchos Estados en sus respectivas políticas y legislaciones.

Además, también se encuentran los [Principios de Yogyakarta](#) sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios rectifican estándares legales internacionales, entre otros se incluyen: ejecuciones extralegales, violencia y tortura, acceso a la justicia, privacidad, no discriminación, los derechos de libertad de expresión y reunión, empleo, salud, educación, cuestiones de migración y refugiados, participación pública y una variedad de otros derechos.

En el ámbito europeo se encuentran diferentes directivas, como [Directiva 2012/29/UE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012, [Directiva 2000/43/CE](#) y [Directiva 2000/78/CE](#) relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y luchar en contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo. Además, establece la necesidad de disponer de medios de protección jurídica adecuados para las personas que hayan sido objeto de discriminación basada, entre ellas, en la orientación sexual. En este mismo ámbito se encuentra también la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) que prohíbe en el artículo 21 toda discriminación, incluyendo en particular por orientación sexual.

En el ámbito estatal se ha consolidado en un marco legislativo progresivo para garantizar los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ y promover la igualdad real y efectiva. La [Constitución Española](#) establece, en su artículo 14 y 15 que las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación y que todas las personas tienen derecho a la vida y la integridad física y moral.

Dentro de este recorrido legal, con la aprobación del Código Penal por la [Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre](#), se incluyó por primera vez en el mismo como circunstancia agravante la discriminación por la orientación sexual de la víctima. Posteriormente, la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social](#), al transponer la Directiva [2000/78/CE del Consejo](#), de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, hizo igualmente mención expresa a la discriminación realizada por razón de orientación sexual.

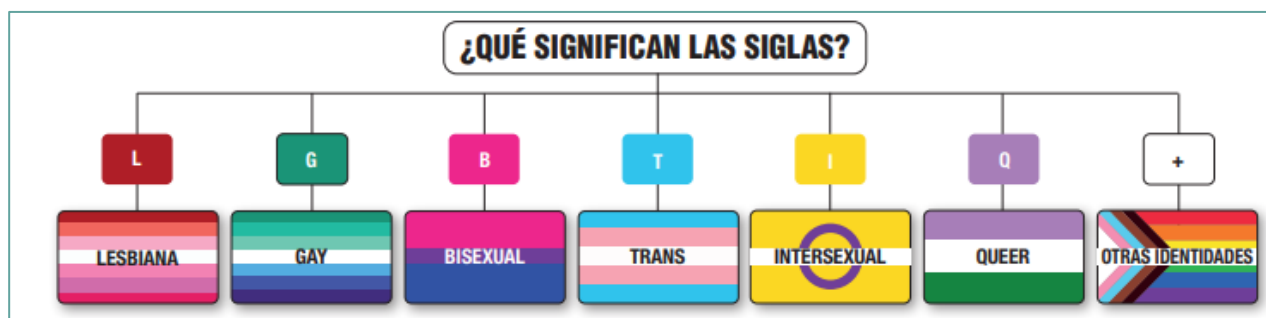
Hito fundamental de este recorrido fue la aprobación de la [Ley 13/2005, de 1 de julio](#), por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, que permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo, equiparándolo al matrimonio entre personas de diferente sexo.

Más recientemente, la [Ley 4/2023, de 28 de febrero](#), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, con la finalidad de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias. En el artículo 15 sobre igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas establece la obligación de las empresas de 50 o más personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El desarrollo normativo de esta Ley se encuentra en el [Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre](#), por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. En este reglamento se establece el procedimiento para disponer del conjunto de medidas planificadas, así como de los contenidos mínimos.

1.2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES LGTBI

La igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI se basa en diferentes leyes y normativas, pero, sobre todo, en conceptos y creencias que deben asentarse en el pensamiento de todas las personas sea cual sea su condición y posición.



- **Acoso discriminatorio:** cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Bifobia:** toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- **Discriminación directa:** hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.
- **Discriminación indirecta:** hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas. Múltiple se refiere a cuando una persona acumula causas de discriminación mientras que hablamos de interseccionalidad cuando estas interactúan indisolublemente en un mismo tiempo.
- **Discriminación por asociación:** hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.
- **Discriminación por error:** situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- **Expresión de género:** representación externa de nuestro género. Es la forma en la que utilizamos determinados elementos para expresar hacia el exterior quiénes somos.
- **Familia LGBTI:** aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- **Género:** hace referencia a lo que se espera de la persona por el hecho de ser hombre o mujer. A los roles, responsabilidades y oportunidades asignados a uno u otro sexo. También hace referencia a lo femenino y lo masculino. Es, por tanto, una construcción social determinada por la cultura y el contexto social, político y económico, pero no por la biología.
- **Género no binario:** estas personas no se identifican con un género total o parcialmente, sino que se hallan fuera del binarismo. Pueden identificarse como tercer género, género fluido o agénero.
- **Género fluido:** no se identifica con un solo género. Se manifiesta como transición entre masculino y femenino o ninguno de los anteriores o con más de un género a la vez.

- **Homofobia:** toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Intersexualidad:** la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Identidad sexual:** vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **LGBTIfobia:** toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Medidas de acción positiva:** diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- **Orientación sexual:** atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- **Persona trans:** persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Queer:** esta palabra ha ido evolucionado en su significado. Actualmente, trata de designar un “movimiento postidentitario”, una corriente de pensamiento y una actitud vital vinculada a la disidencia sexual. En este sentido, algunas personas que se identifican como Queer suelen situarse al margen del discurso y del estilo de vida que tipifican las comunidades LGTBI+ utilizado Queer como “término paraguas” para la gama de orientaciones sexuales e identidades que van más allá.
- **Trans:** término global que abarca las diferentes percepciones de personas que no se sienten identificadas con un determinado género asignado. La identidad trans incluye múltiples categorías como:

- **Transexual.:** persona que siente que su género (masculino, femenino) no se ajusta a su sexo biológico ni con la identidad que le suponen los demás. Para encontrar el equilibrio entre psique y cuerpo tienen que atravesar por un proceso de transición.
- **Transgénero:** persona que se identifica con género no concordante con su sexo, pero no cree que tenga que pasar por un proceso de transición quirúrgica.
- **Transfobia:** toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Travestismo:** es la práctica de vestirse de una manera tradicionalmente asociada con un género diferente.

1.3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y EL RESPETO HACIA LAS PERSONAS TRANS Y LGTBI

El compromiso con la inclusión de las personas LGTBI en el ámbito laboral es esencial para construir entornos de trabajo diversos, respetuosos y equitativos. Este compromiso no solo responde a un imperativo normativo, sino que también contribuye al desarrollo de una cultura organizacional más diversa y equitativa.

Para Fundación a la Par, la inclusión efectiva implica garantizar que las políticas internas, los procedimientos y las prácticas diarias promueven la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Este enfoque incluye la creación de códigos de conducta que rechacen cualquier forma de discriminación, la implementación de procesos de selección y promoción basados en criterios objetivos, y la oferta de programas de formación que sensibilicen a todo el personal sobre la diversidad y los derechos de las personas LGTBI.

Con la elaboración de este Plan contra la LGTBIfobia, Fundación a la Par busca la igualdad de trato y no discriminación de las personas del colectivo LGTBI, tanto de forma directa como indirecta. Desde cada departamento, posición y persona integrante de la plantilla, se debe velar por evitar las discriminaciones y conseguir la igualdad de trato de las personas del colectivo LGTBI en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Prueba de ello, la dirección de Fundación a la Par firma y suscribe este documento que garantiza el compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

2. OBJETIVOS

La implementación de un plan LGTBI en el ámbito empresarial tiene como propósito principal fomentar un

entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso con la diversidad. Este plan busca garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, puedan desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones. Además, promueve una cultura organizacional que valora y aprovecha la riqueza de la diversidad para potenciar la innovación, la creatividad y el compromiso de las personas trabajadoras.

1. Crear un entorno laboral inclusivo y seguro

Para garantizar un entorno en el que todas las personas puedan sentirse valoradas y seguras, es esencial implementar políticas y prácticas que promuevan el respeto y la inclusión en todas las áreas de la empresa. Esto incluye la creación de códigos de conducta claros que establezcan la no tolerancia hacia comportamientos discriminatorios o excluyentes, así como la habilitación de canales confidenciales para que las personas trabajadoras puedan reportar cualquier incidente de manera segura. Además, se deben diseñar espacios de trabajo accesibles y culturalmente inclusivos que reflejen el compromiso.

2. Prevenir y combatir la discriminación

Prevenir y erradicar la discriminación requiere un enfoque proactivo que combine la implementación de políticas efectivas con la vigilancia constante de las dinámicas internas. La empresa debe establecer protocolos de actuación claros para abordar denuncias de discriminación o acoso, asegurando una respuesta rápida, justa y transparente. También es necesario realizar auditorías periódicas de los procesos de selección, promoción y evaluación para identificar y corregir posibles sesgos. Estas acciones deben complementarse con campañas internas que refuercen la importancia de un entorno laboral basado en la equidad y el respeto mutuo.

3. Fomentar la visibilidad de las personas LGTBI

La visibilidad es un factor clave para normalizar la diversidad y generar modelos positivos dentro de la empresa. Esto se puede lograr destacando las historias y logros de las personas del colectivo LGTBI en medios internos, promoviendo su participación en iniciativas estratégicas y respaldando la creación de redes de personas trabajadoras LGTBI y aliados. Además, la empresa puede participar activamente en eventos externos relacionados con la diversidad, como el Día del Orgullo, y colaborar con organizaciones que trabajan por los derechos de las personas.

4. Sensibilizar y formar al personal

Un componente esencial para el éxito del plan LGTBI es la sensibilización y formación de todas las personas trabajadoras, desde la alta dirección hasta los niveles operativos. Los programas de formación deben abordar temas como la importancia de la diversidad, los derechos de las personas LGTBI y cómo actuar como personas aliadas en el lugar de trabajo. Además, se pueden realizar talleres prácticos sobre lenguaje inclusivo, gestión de sesgos inconscientes y resolución de conflictos relacionados con la diversidad. Estas iniciativas no solo promueven el respeto y la empatía, sino que también refuerzan la cohesión y el compromiso del equipo.

3. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

Fundación a la Par elabora este Plan contra la LGTBIfobia de acuerdo a lo establecido al Anexo I del Real Decreto 1026/2024, del 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, así como al convenio colectivo de aplicación.

- ✓ Fijando los objetivos concretos de igualdad y no discriminación con las personas LGTBI, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- ✓ Mediante la elaboración de un análisis de la situación en la empresa sobre las siguientes materias:
 - a) Cultura y gestión organizativa
 - b) Proceso de selección, promoción y formación
 - c) Conciliación
 - d) Prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI
- ✓ Conteniendo un conjunto planificado de medidas dirigidas a garantizar el respeto y la no discriminación del colectivo LGTBI.
- ✓ Contemplando los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3.1. FASES DEL PROYECTO

Para la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan contra la LGTBIfobia, se ha trabajado en diferentes fases:

Fase 0: Iniciativa & Compromiso

Compromiso de la empresa con la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

Fase I: Análisis previo y elaboración Plan contra la LGTBIfobia

Análisis del convenio colectivo de aplicación para conocer los términos, condiciones y directrices establecidas en el convenio de aplicación.

Realización de un análisis de la situación de partida de la igualdad de trato y no discriminación en materia LGTBI en Fundación a la Par, a partir de la recopilación de información de carácter cualitativo en las diferentes áreas. Así como, la documentación corporativa que acompaña y complementa las diferentes áreas de estudio, dando como resultado un punto de partida que ha permitido evaluar la gestión e inclusión del colectivo LGTBI, así como en qué medida se puede contribuir a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

A partir de la información recogida, el convenio colectivo de aplicación y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, se definen las diferentes medidas a implementar, estableciendo objetivos a alcanzar, y las personas o grupos responsables de su realización.

Fase II: Seguimiento & Evaluación

A lo largo de la vigencia del Plan contra la LGTBIfobia, y durante la ejecución de las medidas a implantar, se irá realizando en paralelo, un seguimiento y evaluación del grado de idoneidad y de consecución de estas medidas.

4. FUNDACIÓN A LA PAR

Fundación a la Par es un grupo empresarial que trabaja con las personas con discapacidad intelectual luchando por sus derechos y su participación en la sociedad, y diseñando apoyos donde encuentran barreras. De esta manera se proponen continuar siendo referentes en este ámbito que transforma socialmente. Los valores corporativos de Fundación a la Par son la justicia e igualdad, la solvencia y el emprendimiento y la diversidad como fuente de riqueza.

5. ANÁLISIS PREVIO

5.1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

La cultura empresarial es un conjunto de valores, creencias y maneras de actuar que son propias de una organización y que suelen estar definidos de forma más o menos concreta. Una empresa comprometida con la diversidad debe por lo tanto tener una cultura que fomente iniciativas y comportamientos inclusivos hacia el colectivo LGTBI.

5.1.1. ACCIONES PREVIAS

Las acciones previas en materia LGTBI en las empresas son aquellas iniciativas, medidas y estrategias implementadas para promover un entorno laboral inclusivo y garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para las personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Estas acciones suelen servir como base para construir políticas más amplias y efectivas de diversidad e inclusión.

En septiembre y octubre de 2024, se llevó a cabo una formación presencial de igualdad y diversidad de género de 2h de duración a 104 trabajadores de Cademadrid y Las Higueras del Tambor.

5.1.2. POLÍTICAS INTERNAS

Las políticas internas de la empresa constituyen el pilar fundamental sobre el cual se construye la estrategia general de diversidad e inclusión. Estas políticas abarcan las reglas y normativas que establecen los procedimientos y conductas apropiadas dentro de la organización, no solo para garantizar el cumplimiento de las leyes locales o nacionales, sino también para expresar los valores y comportamientos que se espera que el personal adopte frente a diversas circunstancias.

En el código ético de Fundación a la Par, se especifican valores tales como la justicia, la igualdad y la diversidad. En el apartado sobre respeto e igualdad se especifica que se promueve y se alimentan las relaciones cordiales y de respeto e igualdad entre personas trabajadoras y usuarios, por lo que no se toleran acciones o actitudes que promueven la discriminación, seguidamente se ejemplifican algunas tipologías y se añade que tampoco se tolerarán cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

En el mapa de valores y competencias corporativas, se mencionan competencias como la ética y el desarrollo de personas, y en cuanto a las conductas relacionadas con estas se indica que se lucha por un mundo mejor, se dispone de un alto grado de compromiso, se defiende la dignidad de las personas, se cumplen las normas, se fomenta la conciliación, se da importancia al bienestar de las personas trabajadoras y se promueve internamente mediante la justicia y equidad correspondientes.

De todas maneras, tras el análisis de la documentación corporativa, se ha identificado que se recoge el principio de igualdad y se contribuye a crear un contexto favorable al compromiso con la equidad, además de avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades y erradicar cualquier tipo de discriminación. No obstante, no se incluyen cláusulas específicas sobre discriminación LGTBfóbica, donde se especifique el compromiso y la no tolerancia de actitudes discriminatorias por orientación sexual, identidad y expresión de género. Esto representa una oportunidad para dejar claros los valores de la empresa y garantizar un entorno laboral inclusivo y seguro para las personas del colectivo LGTBI.

5.1.3. RELACIONES LABORALES

Resulta fundamental analizar el convenio colectivo aplicable, dado que estos constituyen una herramienta clave para la negociación y regulación de las medidas que las empresas deben implementar. Los convenios colectivos no solo establecen las condiciones laborales generales, sino que también pueden incluir cláusulas específicas orientadas a promover la igualdad y la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

De todas maneras, en el XV Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Fundación a la Par, no aparece la discriminación LGTBfóbica en todo el documento.

5.1.5. IMAGEN, VISIBILIDAD Y COMUNICACIÓN

La comunicación e imagen de una empresa en relación con la diversidad y la inclusión, específicamente en materia LGTBI, son elementos clave para proyectar su compromiso hacia este colectivo tanto dentro como fuera de la organización. La visibilidad del compromiso de la empresa con el colectivo LGTBI es crucial para demostrar de forma tangible sus valores y acciones en favor de la diversidad e inclusión. Este compromiso debe manifestarse en diferentes niveles y canales de comunicación, tanto internos como externos.

Fundación a la Par no ha implementado ninguna acción de visibilidad ni estrategias de comunicación relacionadas con la inclusión y el respeto hacia las personas LGTBI. Esta visibilidad, imagen y comunicación no sólo refuerza el compromiso de la empresa con la diversidad, sino que también fortalece un entorno laboral más seguro y acogedor para todas las personas trabajadoras.

5.2. PROCESO DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

La incorporación de cláusulas específicas que promuevan la igualdad y la no discriminación hacia personas LGTBI en los procedimientos de selección y promoción es un paso fundamental para garantizar procesos equitativos y libres de sesgos. Estas cláusulas reflejan el compromiso de la empresa con la diversidad y aseguran que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual y expresión de género, tengan las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional. Además, sirven como una herramienta para prevenir prácticas discriminatorias y fomentar un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.

Fundación a la Par cuenta con un procedimiento de selección y promoción estandarizado que establece criterios objetivos basados en las competencias, habilidades y experiencia de las personas trabajadoras. Sin embargo, tras analizar los procedimientos actuales de Fundación a la Par en relación a la selección y promoción, se ha identificado que no existen cláusulas ni políticas explícitas en materia LGTBI. Esta ausencia representa una oportunidad para fortalecer los valores de igualdad y diversidad en la organización y garantizar procesos de selección, promoción y gestión de personas más justos.

Respecto a la formación, en septiembre y octubre de 2024, se llevó a cabo una formación presencial de igualdad y diversidad de género de 2h de duración, a 104 trabajadores de Cademadrid y Las Higueras del Tambor. Esta acción formativa tenía el objetivo de reflexionar sobre los estereotipos existentes referentes a sexo y género, explorando diferentes situaciones para tomar conciencia de las desigualdades que generan y así poder trabajar en su transformación. Concretamente se aprendió sobre los estereotipos de género, se sensibilizó sobre las realidades de diferentes colectivos LGTBI fomentando el respeto por la diversidad y promocionando las relaciones basadas en la igualdad. Para abordar las cuestiones mencionadas con anterioridad, se implementaron dinámicas de grupo, ejercicios de reflexión, juegos de roles, círculos de diálogo y debates de sensibilización.

Esta formación contribuye a construir una cultura organizacional inclusiva y respetuosa con el colectivo LGTBI, sensibilizando a las personas trabajadoras y personas con responsabilidad sobre la igualdad y no discriminación por identidad de género, orientación sexual y expresión de género y promoviendo un entendimiento más profundo de las realidades de las personas LGTBI.

5.3. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un pilar fundamental para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras y promover entornos inclusivos y equitativos, donde todas las familias, sin importar su estructura, puedan conciliar entre la vida laboral y personal.

Fundación a la Par dispone de un plan de conciliación con el objetivo de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares; fomentar estrategias flexibles en la organización del trabajo; adaptar a La Fundación a los cambios sociales relativos a la familia, hábitos y costumbres; proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos menores y personas dependientes; y establecer medidas de gestión de RRHH que garanticen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además de mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, se busca mejorar el clima de trabajo, reducir el absentismo laboral, aumentar la motivación, productividad, fidelidad y el sentimiento de pertenencia. Las medidas aprobadas, se engloban en los siguientes ámbitos: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, desarrollo profesional y personal, apoyo a la familia, igualdad de oportunidades y deporte y salud.

De esta manera, todas las personas trabajadoras tienen acceso a los diferentes permisos de conciliación y apoyo en situaciones de cuidado por igual, independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género.

5.4. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI

En el entorno empresarial, contar con un protocolo de actuación frente a la violencia y discriminación hacia las personas LGTBI es esencial para construir un espacio laboral inclusivo, respetuoso y seguro. Este tipo de protocolo no solo garantiza el cumplimiento de las normativas legales, sino que también refuerza el compromiso de la empresa con los derechos humanos, la diversidad y la igualdad de oportunidades. En este sentido, un protocolo proporciona a la organización herramientas claras para prevenir, identificar y abordar cualquier tipo de agresión o conducta discriminatoria contra personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Establece procedimientos concretos para la denuncia, investigación y resolución de incidentes, asegurando una respuesta oportuna y efectiva.

Fundación a la Par no cuenta aún con un protocolo de actuación frente al acoso y violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Fundación a la Par no tiene constancia de ninguna situación de discriminación en materia LGTBI hacia alguna persona trabajadora.

6. MEDIDAS

En consecuencia, a lo analizado y valorado en la fase de diagnóstico del presente Plan contra la LGTBIfobia, a continuación, se define la política de la empresa sobre el principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI a partir de los resultados obtenidos.

Este conjunto de medidas está diseñado para prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y para garantizar que las políticas y prácticas internas reflejen los principios de igualdad LGTBI.

Áreas de actuación

En función de la información obtenida en el diagnóstico, procedemos a identificar las áreas sobre las que se deberá actuar, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad de las personas LGTBI.

- ✓ Cultura y gestión organizativa
- ✓ Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional
- ✓ Formación, sensibilización y lenguaje
- ✓ Entorno laboral
- ✓ Permisos y beneficios sociales
- ✓ Prevención del acoso y violencia contra las personas LGTBI y régimen disciplinario

Medidas

Cultura y gestión organizativa

Objetivo: Incorporar cláusulas de igualdad de trato y no discriminación a las personas LGTBI, con tal de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y fomentar el respeto a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en la empresa.

Medida: **Ampliación del apartado de respeto e igualdad del código ético**

Desarrollo: En el apartado de respeto e igualdad del código ético se dejará constancia de que se ha elaborado tanto el Plan LGTBI como el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Además, se incluirá una cláusula explicando que

la empresa reafirma su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, sin distinción por expresión de género, orientación sexual, identidad de género u otras cuestiones, quedando estrictamente prohibido cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Creación de un contexto favorable a la diversidad y erradicación de la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: 2025

Indicador: Ampliación del apartado de respeto e igualdad del código ético .

Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional

Objetivos: Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI así como en la promoción profesional para fomentar la igualdad de oportunidades.

Medida: **Difusión en la acogida de nuevas incorporaciones del plan y protocolo LGTBI**

Desarrollo: Actualización del material de bienvenida incluyendo el protocolo y plan LGTBI.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Asegurar que las nuevas incorporaciones conocen el plan y protocolo LGTBI.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.

Indicador: Actualización de la documentación de bienvenida.

Medida: **Formación a las personas que participan en los procesos de selección y promoción.**

Desarrollo: Formación a las personas que participan en los procesos de selección y promoción para eliminar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerabilizado.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

<u>Objetivo:</u>	Contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGBTI.
<u>Recursos:</u>	Designación de la persona que realizará la acción.
<u>Plazo:</u>	2025
<u>Indicador:</u>	Formación para las personas que participan en los procesos de selección y promoción.

Medida: **Garantizar criterios de clasificación y promociones profesional objetivos.**

Desarrollo: Se añadirá en las descripciones de puestos de trabajo o sistema de valoración de puestos de trabajo:

“La empresa garantiza que la clasificación profesional se realiza bajo criterios objetivos, basados exclusivamente en las competencias, responsabilidades, habilidades y experiencia requeridas para el desempeño de las funciones asignadas.

En cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación, la empresa asegura que la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas no influyen de manera alguna en la clasificación profesional, nivel salarial, oportunidades de desarrollo o cualquier otro aspecto relacionado con el puesto. Este compromiso reafirma la voluntad de la organización de promover la diversidad y la inclusión como valores fundamentales en todos los niveles profesionales”.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Asegurar que la clasificación profesional, promoción profesional y ascensos se basa en criterios objetivos, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción

Plazo: 2025

Indicador: Inclusión de la cláusula en las descripciones de puestos de trabajo | Inclusión de la cláusula en el procedimiento de promoción.

Formación, sensibilización y lenguaje

Objetivos: Formar a toda la plantilla en los derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral para favorecer un entorno diverso y erradicar la discriminación.

Promover el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de la organización, con el fin de garantizar la inclusión de todas las identidades y favorecer entornos de respeto.

Medida: **Formación específica a la plantilla sobre los derechos de las personas LGTBI.**

Desarrollo: Formación específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, dirigido a toda a la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Garantizar que toda la plantilla cuente con los conocimientos y herramientas necesarias para comprender, respetar y valorar la diversidad en materia de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, promoviendo un entorno laboral inclusivo, libre de prejuicios y discriminación.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción

Plazo: 2025.

Indicador: Nº de personas formadas / total de personas.

Medida: **Formación específica a las nuevas incorporaciones sobre los derechos de las personas LGTBI.**

Desarrollo: Formación específica sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, dirigido a toda a la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Garantizar que toda la plantilla cuente con los conocimientos y herramientas necesarias para comprender, respetar y valorar la diversidad en materia de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, promoviendo un entorno laboral inclusivo, libre de prejuicios y discriminación.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Nº de personas formadas / total de personas incorporadas.

Medida: **Revisión del lenguaje para garantizar su carácter inclusivo**

Desarrollo: Revisión del lenguaje utilizado en la documentación corporativa para garantizar su inclusividad y evitar el uso del masculino como genérico, así como tener presente la diversidad LGTBI.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Garantizar que la comunicación escrita de la organización utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad de género.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Número de documentos corporativos revisados.

Medida: **Sensibilización a la plantilla en materia de LGTBI**

Desarrollo: Campaña de sensibilización en el mes del Orgullo LGTBI donde se refleje el compromiso de la organización sobre esta cuestión, a nivel interno y externo.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Visibilizar el compromiso de la empresa con el colectivo LGTBI tanto de manera interna como externa.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Anual.

Indicador: Campaña de sensibilización realizada.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Objetivos: Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, colaborando entre las personas trabajadoras para construir una empresa equitativa y en igualdad de oportunidades que respete el nombre sentido de todo el personal.

Medida: **Difusión del Plan contra la LGTBfobia**

Desarrollo: Difusión del Plan contra la LGTBfobia mediante los canales internos a toda la plantilla.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Asegurar que todas las personas trabajadoras conozcan el Plan contra la LGTBfobia

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Difusión realizada

Medida: **Adecuar la documentación e identificaciones a la diversidad.**

Desarrollo: Se adecuará la documentación e identificaciones internas para reflejar la identidad de las personas trabajadoras de manera acorde a sus preferencias, permitiendo el uso del nombre elegido sin necesidad de que coincida con el nombre legal, siempre que así lo soliciten y se ofrezcan alternativas a los géneros binarios.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad de identidades de género.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Nº adaptaciones / nº de solicitudes recibidas.

Permisos y beneficios sociales

Objetivo: Garantizar a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos establecidos por ley para la asistencia a consultas médicas y trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Medida: **Disposición del tiempo necesario para el proceso de transición de las personas trans**

Desarrollo: Se permitirá la disposición de tiempo durante la jornada laboral, asegurando que las personas trans puedan ausentarse cuando sea necesario para acudir a citas médicas,

procedimientos legales de cambio de nombre o género, tratamientos hormonales u otras gestiones relacionadas con su transición. Las horas que excedan del tiempo establecido por normativa y convenio, serán no retribuidas o recuperables.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Facilitar el proceso de transición de las personas trans en un entorno laboral seguro, flexible y respetuoso, garantizando que puedan disponer del tiempo necesario para afrontar sus trámites.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Número de solicitudes de tiempo gestionadas para procesos de transición.

Medida: **Garantizar el desarrollo profesional de las personas trans durante el proceso de transición**

Desarrollo: Garantizar el desarrollo profesional de las personas trans durante el proceso de transición, facilitando el tiempo necesario sin que suponga un perjuicio en su trayectoria laboral.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Asegurar que las personas trans puedan desarrollar su proceso de transición en el entorno laboral sin que esto afecte negativamente a su desarrollo profesional.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Análisis del desarrollo profesional de las personas trans durante el proceso de transición.

Prevención del acoso y violencia contra las personas LGTBI y régimen disciplinario

Objetivo: Establecer mecanismos claros y efectivos de actuación ante situaciones de acoso y violencia hacia personas LGTBI, asegurando una intervención inmediata y adecuada

Medida: **Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**

Desarrollo: Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el cual se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a éstos.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Prevenir, detectar y actuar de manera eficaz ante cualquier situación de acoso, discriminación o violencia basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: 2025.

Indicador: Disposición del protocolo.

Medida: **Difusión del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**

Desarrollo: Difusión por los medios de comunicación habituales y puesta a disposición de la plantilla el protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Responsable: Dirección Recursos Humanos.

Objetivo: Garantizar que todas las personas en la organización conocen la existencia del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI para identificar y actuar ante situaciones de acoso o violencia.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: 2025.

Indicador: Difusión realizada | Disposición del protocolo.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la eficacia y el cumplimiento de las medidas planificadas incluidas en el Plan contra la LGTBIfobia, Fundación a la Par realizará un seguimiento y evaluación en base a los indicadores y objetivos establecidos en las medidas, para asegurar su implementación y los objetivos marcados. El seguimiento y evaluación del Plan LGTBI se llevará a cabo mediante un proceso estructurado que garantice la medición de los avances. Este procedimiento incluirá las siguientes acciones:

1. **Aplicación de indicadores:** revisión de los indicadores previamente establecidos en el plan para evaluar correctamente el cumplimiento de los objetivos y la implantación de las medidas.

2. **Revisión y Actualización del Plan:** se realizarán ajustes o modificaciones en el plan para adaptarlo a las necesidades detectadas y en caso de actualización/modificación del convenio colectivo de aplicación. Las medidas planificadas deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

8.1. ÁMBITO TERRITORIAL

El Plan contra la LGTBIfobia se aplicará en el ámbito Estatal en todos los centros de trabajo presentes y futuros en todo el territorio del Estado Español.

8.2. ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan contra la LGTBIfobia, se aplicará a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de Fundación a la Par, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado.

De conformidad con lo dispuesto en el RD 1026/2024. Artículo 2. Ámbito de aplicación y artículo 11.1. Párrafo 4º de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

8.3. ÁMBITO TEMPORAL

El Plan LGTBI entrará en vigor el 13 de mayo de 2025 y mantendrá su vigencia hasta que se revise el convenio colectivo aplicable y se establezcan los términos y condiciones de las medidas planificadas, o, en su defecto, tendrá una vigencia de cuatro años, tras los cuales se realizará una revisión integral de su contenido y aplicación.