



Plan de Igualdad LGTBI

Plan de Igualdad y no Discriminación
LGTBI de la
FUNDACIÓN NUMEN



FUNDACIÓN

NUMEN

ATENCIÓN DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL
Y OTROS DAÑOS CEREBRALES AFINES



Índice

1.- INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto y antecedentes

1.2. Definición de Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI

1.3. Glosario de conceptos

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

4.- VIGENCIA

5.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

5.1. Cláusulas de Igualdad de trato y no discriminación.

5.2. Acceso al empleo.

5.3. Clasificación y promoción profesional.

5.4. Formación, sensibilización y lenguaje.

5.5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

5.6. Permisos y beneficios sociales.

5.7. Régimen disciplinario.

6.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

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

8.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

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

10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

11.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

La FUNDACIÓN NUMEN, en consonancia con su compromiso con la sociedad y su actuación basada en principios fundamentales como la igualdad efectiva entre todas las personas, independientemente de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal, implanta este Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, con el objetivo de garantizar que en la Fundación todas las personas, sin importar su género o identidad, tengan las mismas oportunidades en el empleo.

Este Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI refleja el compromiso de la Fundación con la adopción de medidas concretas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, sin discriminación por razón de género, identidad de género u orientación sexual, conforme a lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollan medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Tras la elaboración de un diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y atendiendo a sus resultados, la FUNDACIÓN NUMEN adopta este plan con el objetivo de mejorar la situación de todas las personas trabajadoras, garantizando la igualdad real y efectiva, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación, ya sea por género, identidad de género, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social.

1.2.- Definición de Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI

A efectos de lo que sigue, es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI establecido por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollan medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. El Plan se define como sigue:

“Los Planes de Igualdad y No Discriminación LGTBI de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de la situación, orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa entre todas las personas, independientemente de su identidad de género, orientación sexual u otra característica personal, con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género, identidad de género u orientación sexual.”

Estos Planes de Igualdad y No Discriminación LGTBI establecerán objetivos concretos en materia de igualdad y no discriminación, estrategias y prácticas a adoptar para alcanzarlos, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, conforme a lo dispuesto en la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024.

Los Planes de Igualdad y No Discriminación LGTBI contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre las personas. Estas medidas se negociarán, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras y cubrirán, al menos, los siguientes aspectos establecidos en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024:

- 1.- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- 2.- Acceso al empleo
- 3.- Clasificación y promoción profesional
- 4.- Formación y sensibilización
- 5.- Entornos laborales inclusivos
- 6.- Permisos y beneficios sociales
- 7.- Régimen disciplinario

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI de la FUNDACIÓN NUMEN es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

1. LGTBI+: acrónimo que incluye a Lesbianas, Gays, Trans, Intersexuales y Queer, donde el símbolo

"+" representa a todas aquellas identidades no mencionadas explícitamente en las siglas. La terminología relacionada con estos grupos no es fija y evoluciona constantemente, incluyendo variantes como LGBT, LGBTI, o LGTBI, entre otras.

2. Queer: término inglés alternativo a LGTBIQ+. Aunque históricamente fue usado de manera despectiva, hoy en día muchas personas lo utilizan como una forma de autoafirmación. También describe una corriente de pensamiento que celebra la diversidad humana, alejándose de las identidades fijas o estáticas.

3. Prejuicio: opiniones, creencias o juicios preconcebidos sobre una persona o grupo de personas, sin basarse en hechos objetivos.

4. Estereotipos: preconcepciones o prejuicios generalizados que atribuyen características a una persona únicamente por pertenecer a un grupo específico, sin considerar sus necesidades, deseos o habilidades individuales.

5. Estigma: desvalorización de personas por pertenecer a ciertos grupos, considerándolas como diferentes o inferiores en un contexto social y cultural determinado.

6. Estigma Interno: proceso por el cual las personas internalizan los prejuicios o actos discriminatorios hacia ellas, lo que puede provocar vergüenza, autodesprecio o aislamiento.

7. Diversidad sexual y de género: la amplia gama de maneras en que las personas pueden vivir y expresar su sexualidad, preferencias, orientaciones e identidades de género, respetando siempre los derechos de los demás.

8. Sexo: se refiere a las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres, como cromosomas, hormonas y órganos sexuales. Se suele limitar a las combinaciones cromosómicas XY y XX, excluyendo otras variantes posibles.

9. Género: atributos, identidades y roles socialmente construidos que se asignan a hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas. Este concepto abarca actitudes, formas de vestir, roles sociales y otros aspectos ligados culturalmente al ser femenino o masculino.

10. Sistema Binario: modelo social que reconoce únicamente dos géneros o sexos: masculino/hombre y femenino/mujer, excluyendo cualquier identidad de género que no se ajuste

a esta estructura.

11. Género no binario: identidad de género de personas que no se identifican exclusivamente con los géneros masculino o femenino del sistema binario.

12. Cisgénero (Cis): término que describe a las personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

13. Trans (Transgénero/Transexual): término que agrupa a personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer, independientemente de si se han sometido a tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas.

14. Reasignación de Sexo (CRS): intervención quirúrgica que busca modificar los órganos sexuales de una persona para que se alineen con su identidad de género.

15. Transición: proceso por el cual una persona trans comienza a vivir conforme a su identidad de género. Este proceso puede incluir cambios físicos, legales o sociales.

16. Intersexualidad: condición en la que las características sexuales de una persona no encajan en las definiciones típicas de masculino o femenino. El término "hermafrodita" se ha abandonado por su connotación despectiva.

17. Expresión de Género: formas en que una persona manifiesta su identidad de género a través de su apariencia, comportamiento y otros elementos como la vestimenta, la forma de hablar o los patrones de interacción social.

18. Transformista: persona que, de manera ocasional, se viste con ropa asociada culturalmente a otro género. Los términos "Drag Queen" y "Drag King" son ejemplos populares. También se usa "travesti", aunque tiene connotaciones despectivas.

19. Orientación Sexual: la atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras personas. Esta orientación puede cambiar a lo largo del tiempo y puede incluir la atracción exclusiva o no exclusiva hacia personas del mismo o diferente sexo/género.

20. Heterosexualidad: atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia personas del género/sexo opuesto.

21. Homosexualidad: atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia personas del mismo género/sexo. Los términos "gay" (para hombres) y "lesbiana" (para mujeres) se utilizan popularmente para describir a personas homosexuales.

22. Bisexualidad: atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia personas de diferentes géneros o sexos.

23. Pansexualidad: atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia personas, independientemente de su sexo o género.

24. Asexualidad: falta de atracción sexual hacia cualquier género. La asexualidad abarca diferentes grados de deseo o interés emocional, afectivo o sexual.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

El presente Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI tiene como ámbito de aplicación objetivo, subjetivo, funcional y geográfico a la FUNDACIÓN NUMEN.

Este plan se extiende a toda la plantilla de FUNDACIÓN NUMEN, ubicada en **MADRID**, y se aplica de forma integral a todas las personas trabajadoras en dicho centro de trabajo, sin excepción.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

El presente Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI ha sido negociado en la FUNDACIÓN NUMEN por una Comisión Negociadora compuesta por:

En representación de la parte social:

- Mercedes Martín Cisneros (Coordinadora del Servicio de Transporte)
- Yolanda Rubio Molero (Educadora en el Colegio de Educación Especial)

En representación de la parte fundacional:

- Antonio Justo Moreno-Cid Sánchez (Director del Centro de Día)
- M^a Concepción Vereterra Gutiérrez-Maturana (Gerente de la Fundación NUMEN)

4.- VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI se aplica a todo el personal que presta servicios en el centro de trabajo de la **FUNDACIÓN NUMEN**, ubicado en **CALLE TABATINGA, Nº 11, 28027, MADRID, MADRID**.

La vigencia del Plan será del 21/01/2025 al 21/01/2027. Sin embargo, el plan podrá ser revisado y modificado de manera anticipada cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Como resultado de los informes de seguimiento y evaluación que pongan de manifiesto la necesidad de ajustar o mejorar las medidas adoptadas.
- b) Si la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o una resolución judicial determinan la existencia de discriminaciones en la Fundación por razón de identidad de género, orientación sexual o expresión de género.
- c) En casos de fusión, absorción o cambios significativos en la estructura jurídica de la Fundación que afecten su organización.
- d) Ante cualquier modificación sustancial en la plantilla, los métodos de trabajo, la organización interna, o el sistema retributivo, incluyendo la inaplicación de convenios, cambios en las condiciones de trabajo o alteraciones en las circunstancias analizadas en el diagnóstico inicial que motivó el Plan.
- e) Cuando una resolución judicial imponga una condena a la Fundación por discriminación directa o indirecta por razones vinculadas a la identidad o expresión de género, u oriente al ajuste del Plan.

Estas revisiones implicarán la actualización tanto del diagnóstico como de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, siguiendo lo dispuesto en el Artículo 9 del Real Decreto 1026/2024. Las evaluaciones se realizarán conforme a los plazos que acuerden las partes en negociación, y las medidas se ajustarán cuando los resultados revelen su inadecuación o insuficiencia. Las medidas acordadas también serán respetadas en los términos que establece el **artículo 44** del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la sucesión de empresas.

5.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

En cumplimiento de la normativa vigente y conforme a lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el **Real Decreto 1026/2024, FUNDACIÓN NUMEN** adopta el presente Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI con el objetivo de lograr la igualdad real y efectiva en el entorno laboral.

Este Plan tiene como fin asegurar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas empleadas de **FUNDACIÓN NUMEN**, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Abarca todas las etapas de la relación laboral, desde el acceso al empleo hasta el desarrollo profesional, con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación.

FUNDACIÓN NUMEN se compromete a comunicar a toda su plantilla la implementación y contenido de este Plan a través de los canales de comunicación habituales.

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
2. Acceso al empleo
3. Clasificación y promoción profesional
4. Formación y sensibilización
5. Entornos laborales inclusivos
6. Permisos y beneficios sociales
7. Régimen disciplinario

Área 1.- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

En esta área del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, se busca adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que, en la organización y en las relaciones laborales, no exista ningún tipo de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. El objetivo es asegurar la igualdad de trato y oportunidades para todo el personal, en todos los niveles de la Fundación.

Acción 1: Política de igualdad y no discriminación

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecer una política formal de igualdad y no discriminación LGTBI que incluya directrices claras y específicas. Esta política debe ser accesible para toda la plantilla y ser un documento base en el que se fomente el respeto y la inclusión.
OBJETIVO QUE PERSIGUE	Garantizar que todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género, sean tratadas de manera igualitaria y justa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CALENDARIO	Creación y difusión de la política en un plazo de 6 meses.
RESPONSABLES	Comité de Igualdad LGTBI y Responsable de Comunicación.
RECURSOS	Asesoría legal, tiempo de RRHH y comunicación interna.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Encuestas sobre la percepción del personal acerca de la igualdad y el respeto a la diversidad.

Acción 2: Revisión de normativa interna

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Revisar todas las normativas, políticas y procedimientos internos para asegurar que están alineados con los principios de igualdad y no discriminación LGTBI.
OBJETIVO QUE PERSIGUE	Eliminar cualquier normativa que pueda dar lugar a discriminación indirecta o barreras sistémicas para personas LGTBI
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CALENDARIO	Revisión completa en un plazo de 12 meses.
RESPONSABLES	Asesoría Legal y Comité de Igualdad LGTBI.
RECURSOS	Asesoría legal y recursos internos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de normativas revisadas y actualizadas.

Área 2.- Acceso al empleo

En esta área del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, se enfoca en garantizar que todo el proceso de selección y contratación de la Fundación sea inclusivo y no discriminatorio. Se busca que las personas LGTBI tengan las mismas oportunidades de acceso al empleo, eliminando cualquier posible sesgo o prejuicio en las ofertas de empleo, entrevistas y evaluaciones. El objetivo es que las personas sean seleccionadas únicamente en función de su idoneidad, méritos y capacidad para el puesto, sin que su orientación sexual, identidad o expresión de género influya negativamente en su acceso al empleo.

Acción 1: Procedimientos de selección inclusivos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Incorporar acciones en el proceso de selección que eliminen sesgos relacionados con la orientación sexual o identidad de género, garantizando un proceso de selección objetivo y basado en las competencias.
OBJETIVO	Garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo, independientemente de su identidad o expresión de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidatos a vacantes.
CALENDARIO	Desarrollo en un plazo de 12 meses.
RESPONSABLES	Directores Colegio y Centro de Día
RECURSOS	Formación externa en procesos de selección y diversidad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Registro de contrataciones y análisis de diversidad en nuevas incorporaciones.

Acción 2: Inclusión de lenguaje neutro en ofertas de empleo

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Redactar todas las ofertas de empleo utilizando lenguaje neutro e inclusivo para evitar la exclusión de personas LGTBI y promover la igualdad en el acceso a las oportunidades.
OBJETIVO	Fomentar la inclusión y evitar la discriminación en las primeras etapas del acceso al empleo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidatos a vacantes.
CALENDARIO	Aplicación inmediata en las próximas ofertas de empleo.
RESPONSABLES	Directores Colegio y Centro de Día
RECURSOS	Tiempo del personal responsable de la selección.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Monitoreo de la redacción de ofertas de empleo y evaluación de la percepción de los candidatos.

Área 3.- Clasificación y promoción profesional

Esta área del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI está orientada a asegurar que las personas LGTBI tengan las mismas oportunidades de desarrollo y promoción profesional que el resto del personal. Se revisarán los procedimientos de clasificación profesional y las políticas de promoción interna para asegurar que no existen barreras que impidan el crecimiento profesional de personas por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género. El objetivo es promover una carrera profesional justa y equitativa para todo el personal.

Acción 1: Plan de carrera inclusivo

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Crear un plan de carrera inclusivo que tenga en cuenta la diversidad de la plantilla, asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de promoción, independientemente de su identidad o expresión de género.
OBJETIVO	Promover la igualdad de oportunidades en la carrera profesional.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CALENDARIO	Desarrollo en un plazo de 12 meses.
RESPONSABLES	Comité de Igualdad LGTBI
RECURSOS	Recursos internos y consultoría externa si es necesario
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Tasa de promoción interna desagregada por identidad de género.

Acción 2: Transparencia en los criterios de promoción

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Asegurar que los criterios para la promoción profesional estén claramente definidos, sean transparentes y se basen en méritos objetivos, eliminando posibles sesgos relacionados con la orientación sexual o identidad de género.
OBJETIVO	Garantizar la equidad en las oportunidades de promoción.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CALENDARIO	Revisión en un plazo de 12 meses.
ORGANISMO/SERVICIO	RLT, Gerencia y Directores Colegio y Centro de Día
RECURSOS	Documentación y tiempo de los responsables de selección.
INDICADORES	Evaluación anual de promociones y su equidad.

Área 4.- Formación y sensibilización

En esta área del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, se busca promover la formación y sensibilización en diversidad, con el fin de crear un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual y de género. La formación estará orientada tanto a todo el personal como a los mandos intermedios y directivos, para que adquieran las habilidades necesarias para gestionar equipos diversos y evitar cualquier tipo de discriminación. El objetivo es fomentar el respeto y la igualdad en todas las áreas de la Fundación.

Acción 1: Formación en diversidad LGTBI

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desarrollar y ofrecer formación específica sobre diversidad LGTBI, orientada a sensibilizar a todo el personal sobre las realidades del colectivo y fomentar una cultura de respeto e inclusión.
OBJETIVO	Mejorar la comprensión y el respeto hacia la diversidad en el lugar de trabajo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CALENDARIO	Formación anual.
ORGANISMO/SERVICIO	Formadores externos especializados.
RECURSOS	Presupuesto para formación.
INDICADORES	Número de formaciones realizadas y tasa de participación.

Área 5.- Entornos laborales inclusivos

Esta área del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI tiene como propósito crear y mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso y acogedor para todo el personal, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. Se promoverán políticas y medidas para que los espacios físicos y las dinámicas laborales sean inclusivas y respeten la diversidad. El objetivo es que todas las personas se sientan cómodas y apoyadas en su lugar de trabajo.

Acción 1: Espacios de trabajo inclusivos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Adaptar los entornos de trabajo para que sean inclusivos y respetuosos con todas las identidades de género, como la implementación de baños neutros.
OBJETIVO	Garantizar que todas las personas se sientan cómodas en su entorno de trabajo, independientemente de su identidad de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CALENDARIO	Adaptaciones realizadas en los próximos 12 meses.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de Infraestructura.
RECURSOS	Presupuesto para infraestructuras.
INDICADORES	Evaluación de la satisfacción del personal con los espacios de trabajo.

Acción 2: Protocolo de transición de género en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Crear un grupo de apoyo que acompañe a las personas que decidan realizar su transición de género, incluyendo cambios en documentos internos, uniforme y orientación en el entorno laboral.
OBJETIVO	Facilitar el proceso de transición y garantizar el respeto y apoyo a las personas trans en su entorno laboral.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas trans y todo el equipo de trabajo.
CALENDARIO	Protocolo implementado en 24 meses
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de Igualdad LGTBI
RECURSOS	Asesoramiento externo especializado.
INDICADORES	Número de personas que han utilizado el protocolo y su satisfacción.

Área 6.- Permisos y beneficios sociales

En esta área del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, se busca adaptar los permisos y beneficios sociales para que sean inclusivos y respondan a las necesidades de todas las personas, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Se reconocerán los diferentes tipos de familia y se garantizará que los permisos por maternidad, paternidad, cuidado de familiares u otros beneficios sean accesibles y equitativos para las personas LGTBI. El objetivo es asegurar que todas las personas disfruten de los mismos derechos y beneficios dentro de la Fundación.

Acción 1: Permisos adaptados a la diversidad familiar

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Responder las solicitudes de permisos de paternidad, maternidad, cuidado de familiares y otros beneficios con independencia de la configuración familiar, incluyendo a parejas del mismo sexo y familias homoparentales, atendiendo a los requisitos legales establecidos.
OBJETIVO	Asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a los mismos beneficios, independientemente de su orientación sexual o configuración familiar.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CALENDARIO	Modificación en un plazo de 6 meses.
ORGANISMO/SERVICIO	Gerencia.
RECURSOS	Recursos internos.
INDICADORES	Tasa de uso de permisos por parte de familias diversas.

Área 7.- Régimen disciplinario

Esta área del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI se centra en establecer un régimen disciplinario claro y eficaz que contemple medidas específicas para actuar ante cualquier conducta discriminatoria por orientación sexual, identidad o expresión de género. El objetivo es prevenir, detectar y sancionar cualquier acto de discriminación, asegurando que la Fundación cuente con protocolos que promuevan la resolución de conflictos de manera justa y equitativa, y que se mantenga un ambiente laboral libre de discriminación.

Acción 1: Protocolos de actuación ante conductas discriminatorias

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecer un protocolo claro y contundente para actuar ante cualquier conducta discriminatoria por orientación sexual, identidad o expresión de género, incluyendo medidas disciplinarias y de mediación
OBJETIVO	Prevenir y erradicar cualquier comportamiento discriminatorio dentro de la Fundación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CALENDARIO	Protocolo diseñado y aplicado en un plazo de 6 meses.
ORGANISMO/SERVICIO	Comité de Igualdad LGTBI.
RECURSOS	Asesoría jurídica.
INDICADORES	Número de incidentes reportados y resueltos.

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

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

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

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

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

La dirección de la FUNDACIÓN NUMEN será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable LGTBI o Comisión de control y seguimiento de Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI.

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Responsable	Calendario
Acción		
Establecer una política formal de igualdad y no discriminación LGTBI que incluya directrices claras y específicas, accesible para toda la plantilla.	Comité de Igualdad LGTBI y Responsable de Comunicación	Creación y difusión en 6 meses
Revisar todas las normativas, políticas y procedimientos internos para asegurar que están alineados con los principios de igualdad y no discriminación LGTBI.	Asesoría Legal y Comité de Igualdad LGTBI	Revisión completa en 12 meses
Incorporar acciones en el proceso de selección que elimine sesgos relacionados con la orientación sexual o identidad de género.	Directores Colegio y Centro de Día	Desarrollo en 12 meses
Redactar todas las ofertas de empleo utilizando lenguaje neutro e inclusivo para evitar la exclusión de personas LGTBI.	Directores Colegio y Centro de Día	Aplicación inmediata
Crear un plan de carrera inclusivo que asegure que todas las personas tengan las mismas oportunidades de promoción, independientemente de su identidad o expresión.	Comité de Igualdad LGTBI	Desarrollo en 12 meses
Asegurar que los criterios para la promoción profesional estén claramente definidos, sean transparentes y se basen en méritos objetivos.	RLT, Gerencia y	Revisión en 12

	Directores Colegio y Centro de Día	meses
Desarrollar y ofrecer formación específica sobre diversidad LGTBI, orientada a sensibilizar a todo el personal sobre las realidades del colectivo.	Formadores externos especializados	Formación anual
Adaptar los entornos de trabajo para que sean inclusivos y respetuosos con todas las identidades de género, como la implementación de baños neutros.	Departamento de Infraestructura	Adaptaciones en 12 meses
Crear un grupo de apoyo que acompañe a las personas que decidan realizar su transición de género, incluyendo cambios en documentos internos y orientación.	Comité de Igualdad LGTBI	Implementación en 24 meses
Adaptar los permisos por maternidad, paternidad, cuidado de familiares y otros beneficios a las diversas configuraciones familiares, incluyendo familias homoparentales.	Gerencia	Modificación en 6 meses
Establecer un protocolo claro y contundente para actuar ante cualquier conducta discriminatoria por orientación sexual, identidad o expresión de género.	Comité de Igualdad LGTBI	Diseño y aplicación en 6 meses

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

Conforme al artículo 46.1 segundo párrafo de la Ley Orgánica para la Igualdad (LOI), en su nueva redacción acorde con la Ley 4/2023, los Planes LGTBI deben incluir, de forma obligatoria, los objetivos específicos que se persiguen en relación a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, las estrategias y prácticas necesarias para su consecución, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación efectivos para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados.

El Real Decreto 1026/2024, que desarrolla las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial, refuerza la obligatoriedad de incluir mecanismos precisos de evaluación y seguimiento en estos Planes, exigiendo además que dichos sistemas sean transparentes, accesibles y participativos, para garantizar su correcta implantación y funcionamiento.

Seguimiento y Evaluación en el Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI

El sistema de seguimiento y evaluación establecido en este Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI permitirá conocer el desarrollo y los resultados de las diferentes acciones a lo largo de su ejecución, garantizando que se respeten los principios de igualdad y no discriminación, conforme a lo dispuesto en la Ley 4/2023. La flexibilidad y adaptabilidad del Plan es clave para asegurar su éxito, permitiendo ajustes basados en las necesidades o dificultades que se identifiquen durante su aplicación.

Seguimiento: se realizará de manera periódica y programada, con revisiones semestrales, como lo exige el Real Decreto 1026/2024, para asegurar que las medidas implementadas estén alineadas con los objetivos del Plan. Este seguimiento proporcionará información relevante que permita realizar ajustes en las acciones en curso, detectando dificultades o áreas de mejora.

Los informes anuales recogerán el estado de ejecución de las acciones, las barreras encontradas, y propondrán medidas correctivas si es necesario. Dichos informes deben ser accesibles a todas las personas trabajadoras y a los agentes sociales implicados, garantizando la transparencia del proceso de seguimiento, tal como establece el marco normativo vigente.

Evaluación: la evaluación consistirá en analizar el impacto de las acciones implementadas, midiendo si los objetivos de igualdad y no discriminación LGTBI han sido alcanzados. Para ello, se evaluarán tanto los efectos inmediatos como los resultados a largo plazo en las diferentes áreas de intervención del Plan. Esta evaluación será continua y participativa, asegurando la implicación del Comité de Igualdad LGTBI en el proceso.

El Comité u Órgano de Vigilancia y Seguimiento, constituido de acuerdo con el Real Decreto 1026/2024, será el encargado de interpretar el contenido del Plan, realizar el seguimiento de su grado de cumplimiento y elaborar los informes semestrales y finales. Este órgano estará compuesto por representantes de la Fundación, de los trabajadores y trabajadoras, y contará con el apoyo de expertos externos en igualdad y no discriminación si fuera necesario.

Este sistema de seguimiento y evaluación garantiza que el Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI no solo cumpla con los requisitos legales establecidos en la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024, sino que también se mantenga flexible y adaptable para responder de manera efectiva a los cambios y necesidades que puedan surgir durante su implementación.

10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO

De acuerdo con el **Real Decreto 1026/2024**, la composición de la comisión será paritaria y reflejará la pluralidad dentro de la organización, garantizando la representación tanto de la Fundación como de las personas trabajadoras.

Integrantes:

En representación de la Fundación:

- Antonio Justo Moreno-Cid Sánchez (Director del Centro de Día)
- M^a Concepción Vereterra Gutiérrez-Maturana (Gerente de la Fundación NUMEN)

En representación de las personas trabajadoras:

- Mercedes Martín Cisneros (Coordinadora del Servicio de Transporte)
- Yolanda Rubio Molero (Educatora en el Colegio de Educación Especial)

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento será velar por la aplicación efectiva y evaluación continua del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, conforme a los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Ley 4/2023.

Entre las principales funciones de la Comisión, se destacan:

- Dinamizar y controlar la correcta puesta en marcha de las medidas contempladas en el Plan.
- Supervisar la implantación del Plan en todas las áreas de actuación, asegurando su adecuación a la normativa vigente.
- Recabar y analizar información sobre los indicadores del Plan, conforme a lo previsto en el sistema de seguimiento y evaluación.
- Elaborar informes anuales, que detallen el grado de avance en la implementación de las acciones y los resultados obtenidos, tal como establece el Real Decreto 1026/2024.

Medios facilitados para el funcionamiento de la Comisión

Conforme al **Real Decreto 1026/2024**, la empresa tiene la obligación de garantizar que la Comisión de Seguimiento y Evaluación disponga de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones.

En particular, se compromete a proporcionar:

- **Un lugar adecuado** para la celebración de las reuniones, que cumpla con las condiciones necesarias para la realización efectiva de las mismas.
- **Material y recursos** necesarios para facilitar el trabajo de la Comisión, como documentación, acceso a informes, y medios técnicos.

Funcionamiento y crédito horario

De acuerdo con la normativa vigente, las horas de reunión de la Comisión, así como las horas de preparación previas a la misma (que serán como máximo iguales a las de la reunión), serán **remuneradas** y contarán dentro del **crédito horario** disponible para los representantes de las personas trabajadoras. Estas horas permitirán a los representantes participar activamente en las reuniones de la Comisión sin que afecte a su jornada laboral, garantizando la **liberación del tiempo** necesario para cumplir con sus funciones.

Este compromiso asegura que la Comisión pueda ejercer sus funciones de manera efectiva y contribuir al éxito del **Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI**, en línea con las disposiciones de la **Ley 4/2023** y el **Real Decreto 1026/2024**.

En cumplimiento de lo dispuesto en la **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como en el **Real Decreto 1026/2024**, de 8 de octubre, por el que se desarrollan medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la revisión del **Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI** debe ser un proceso continuo y adaptado a las circunstancias cambiantes tanto internas como externas de la organización.

Este proceso de **revisión** permitirá ajustar las medidas implementadas, con el fin de **añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar o atenuar** las mismas, o incluso **dejar de aplicarlas** cuando se constate que no están logrando los efectos previstos en relación con los objetivos de igualdad y no discriminación planteados inicialmente.

Circunstancias que desencadenan la revisión del Plan

De acuerdo con el **Real Decreto 1026/2024**, el Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI será revisado en todo caso cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) **Falta de adecuación legal:** cuando se detecte que alguna de las medidas implementadas no cumple con los requisitos legales o reglamentarios vigentes, o que su implementación es insuficiente como resultado de una actuación de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.
- b) **Cambios en la estructura fundacional:** en el caso de que la Fundación sufra procesos de fusión, absorción, transmisión o modificación de su forma jurídica, lo cual pueda afectar la estructura organizativa y, por ende, la efectividad del Plan.
- c) **Modificaciones sustanciales en la organización:** cuando se produzcan cambios significativos en la **plantilla**, en sus métodos de trabajo, en la organización interna o en los sistemas retributivos. Esto incluye inaplicaciones de convenio, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o cambios en las situaciones diagnosticadas que sirvieron como base para la elaboración del Plan.
- d) **Resoluciones judiciales:** si una resolución judicial condena a la Fundación por **discriminación directa o indirecta** por razón de sexo o por discriminación hacia personas LGTBI, o si dicha resolución determina que el Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI no cumple con los requisitos legales y reglamentarios establecidos.

Proceso de revisión y actualización del diagnóstico

El proceso de revisión implicará, cuando sea necesario y motivado por las circunstancias descritas, la **actualización del diagnóstico LGTBI**. Esto garantiza que las acciones del Plan continúan respondiendo de manera adecuada a las necesidades de la plantilla y de la organización, y que se ajustan a las disposiciones normativas vigentes en materia de igualdad y no discriminación.

La actualización del diagnóstico conllevará la **revisión de las medidas implementadas** en el Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, lo que permitirá redefinir o ajustar las estrategias y acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos. En este sentido, el Plan debe ser lo suficientemente **flexible** para adaptarse a los cambios y garantizar que las medidas sean eficaces, prácticas y conformes a los marcos legales.

Compromiso de adaptación continua

Conforme a lo estipulado en la **Ley 4/2023** y el **Real Decreto 1026/2024**, el compromiso de la Fundación es mantener una **revisión continua** del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, asegurando que siempre esté alineado con los objetivos de igualdad y no discriminación. Esta revisión constante garantizará que el Plan sea una herramienta dinámica, ajustada a las realidades del entorno laboral y las normativas en evolución, promoviendo un entorno inclusivo y libre de discriminación.

10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

De acuerdo con 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, y el **Real Decreto 1026/2024**, de 8 de octubre, cualquier **modificación** en el contenido del **Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI** requerirá el **acuerdo** entre las partes involucradas, garantizando la participación activa tanto de la representación de las personas trabajadoras como de la Fundación.

En caso de **desacuerdo** sobre la modificación del Plan, las partes podrán acudir a los procedimientos y órganos de **solución extrajudicial de conflictos**, como establece la normativa. En primera instancia, será necesario contar con la **intervención de la Comisión Paritaria** del convenio colectivo aplicable o, en su defecto, de los mecanismos alternativos de mediación y arbitraje habilitados en la jurisdicción correspondiente.

Registro y firma de acuerdos

Una vez alcanzado el acuerdo, el resultado de las negociaciones deberá reflejarse **por escrito** y ser firmado por las partes negociadoras. El acuerdo será remitido a la **autoridad laboral competente** para su **registro, depósito y publicidad**, cumpliendo con los requisitos establecidos en los reglamentos vigentes. Esta formalización garantiza la validez y reconocimiento oficial de las modificaciones acordadas, asegurando su correcta implementación y difusión dentro de la organización.

11.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

En cumplimiento del **Real Decreto 1026/2024**, las partes firmantes del **Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI** asumen el compromiso de garantizar su difusión entre todo el personal de la Fundación, promoviendo el conocimiento y la interiorización de las medidas y compromisos que incluye.

Este proceso de difusión implicará la realización de una campaña de comunicación dirigida a todos los empleados y empleadas, con el objetivo de asegurar que los principios de igualdad y no discriminación LGTBI sean conocidos, entendidos y respetados por toda la plantilla. Se promoverá un entorno de sensibilización y concienciación, con el fin de fomentar un espacio de trabajo inclusivo y respetuoso con la diversidad.

La campaña de difusión podrá incluir sesiones informativas, material divulgativo y otros recursos que aseguren el acceso equitativo a la información, garantizando el cumplimiento de las obligaciones normativas y los principios de transparencia y compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI dentro de la organización.



Plan de Igualdad LGTBI

Diagnóstico
plan de igualdad
para empleadas y
empleados



FUNDACIÓN

NUMEN

ATENCIÓN DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL
Y OTROS DAÑOS CEREBRALES AFINES



Diagnóstico de situación

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la elaboración del Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBI, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollan medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El objetivo del diagnóstico es obtener una visión clara y estructurada sobre la situación de la organización en materia de igualdad y diversidad, identificando las necesidades y áreas de mejora para garantizar un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Este análisis abarca diversos aspectos de la gestión organizativa y de los recursos humanos, incluyendo la percepción del personal, la existencia de políticas y procedimientos inclusivos y la identificación de posibles brechas en la implementación del medio. Para llevar a cabo este diagnóstico, se han realizado actividades como la recopilación de información mediante encuestas y entrevistas y análisis de datos internos.

El diagnóstico busca establecer una base sólida que permita definir objetivos específicos, medidas concretas y mecanismos de seguimiento para avanzar en la igualdad y diversidad dentro de la organización. Asimismo, este proceso contribuye a reforzar el compromiso de la entidad con el cumplimiento normativo y con la creación de un entorno laboral donde todas las personas puedan desarrollarse.

1.- Diagnóstico de la Fundación: características cuantitativas y cualitativas de FUNDACIÓN NUMEN

A) Ficha Técnica

Nombre o Razón Social:	FUNDACIÓN NUMEN		
NIF:	G81962573	Forma jurídica:	Fundación
Fecha de constitución:	30 de abril de 1999		

Domicilio social:	CALLE TABATINGA, 11		
Municipio:	Madrid	Provincia:	Madrid

Email:	numen@fundacionnumen.org	Teléfono:	917432191
Pág. Web:	www.fundacionnumen.org		

Convenios colectivos	
Número	Denominación
99000985011981	Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

CNAES	
Número	Denominación
8559	Otra educación n.c.o.p

Productos/Actividades principales:	Entidad sin ánimo de lucro dedicada a la educación, rehabilitación y atención a las personas gravemente afectadas de Parálisis y Daño Cerebral.
---	---

Misión	Visión	Valores
<p>La Fundación NUMEN tiene la misión de mejorar la calidad de vida de las personas con Parálisis y Daño Cerebral, ayudar a sus familias facilitándoles información, experiencia profesional y apoyo y concienciar a la sociedad de la importancia de este colectivo y de su derecho a participar.</p>	<p>La Fundación NUMEN aspira a ser reconocida como una organización democrática, cercana y eficaz, comprometida con las personas con Parálisis y Daño Cerebral y sus familias. Busca establecer alianzas efectivas y trabajar en equipo para defender la dignidad de cada individuo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Respeto de los derechos individuales ● Transparencia ● Profesionalidad ● Responsabilidad ● Accesibilidad ● Cercanía ● Solidaridad ● Compromiso ● Promoción del voluntariado

1. Contextualización y características generales de la Fundación

Para la elaboración del presente diagnóstico, se han considerado diversas fuentes de información. En primer lugar, se analizaron los datos recopilados a través de las encuestas completadas de forma anónima y voluntaria por las personas trabajadoras de FUNDACIÓN NUMEN, realizadas en el período comprendido entre el 21/11/2024 y 05/12/2024. Estas encuestas permitieron recoger percepciones, experiencias y sugerencias relacionadas con la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.

Además, se incluyó la información proporcionada por la dirección de la entidad, que aportó una visión estratégica y organizativa sobre las políticas, procedimientos y acciones implementadas en relación con la diversidad e inclusión. La combinación de estas fuentes garantiza una visión integral de la situación actual, facilitando la identificación de necesidades, oportunidades de mejora y áreas prioritarias para la elaboración del Plan de Igualdad.

Intervienen en la realización de este diagnóstico:

- Rapinformes On Line, S.L. – Consultora Externa

2. Información relativa al sector de la actividad

El sector de las fundaciones desempeña un papel fundamental en la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa. Estas organizaciones sin ánimo de lucro trabajan en áreas como la educación, la cultura, el desarrollo social y los derechos humanos, promoviendo valores que también deben reflejarse en sus propias prácticas laborales. Garantizar la igualdad y prevenir la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en los espacios de trabajo de este sector es un tema de creciente relevancia en el ámbito nacional e internacional. Diversos informes y estudios han analizado estas cuestiones, aportando información clave sobre las políticas y estrategias implementadas para proteger los derechos laborales de las personas LGTBI.

Uno de los informes más destacados a nivel internacional es el State-Sponsored Homophobia Report de ILGA World (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association). Este informe, publicado anualmente, aborda las leyes y políticas relacionadas con los derechos de las personas LGTBI en todo el mundo. Aunque su enfoque principal está en los marcos legales que prohíben la discriminación, también examina cómo estos marcos afectan a los entornos laborales, incluyendo organizaciones del tercer sector como las fundaciones. Este documento subraya la importancia de las políticas inclusivas para garantizar la igualdad en todos los niveles organizativos.

En el contexto español, la Fundación Cepaim ha desarrollado la Guía de Buenas Prácticas para la Inclusión de la Diversidad Sexual en el Ámbito Laboral. Este estudio ofrece herramientas prácticas y directrices específicas para promover la inclusión de las personas LGTBI en diversos sectores, incluido el de las fundaciones. Cepaim destaca la necesidad de sensibilizar a las organizaciones sobre los beneficios de integrar políticas inclusivas, no sólo desde un punto de vista ético, sino también como una estrategia para mejorar el clima laboral y el desempeño organizativo.

A nivel global, la UNESCO ha publicado el informe Out in the Open: Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/Expression. Este documento analiza cómo las instituciones educativas y organizaciones afines, incluidas las fundaciones que operan en este sector, pueden abordar la discriminación y la violencia hacia las personas LGTBI. Aunque el informe se centra principalmente en el alumnado, dedica secciones específicas a la protección de los derechos del personal laboral, destacando el impacto positivo de las políticas inclusivas en el funcionamiento interno de las organizaciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha contribuido significativamente con el estudio La Inclusión de las Personas LGBTI en el Mundo del Trabajo: Una Necesidad de Derechos Humanos y Económica. Este informe ofrece un panorama amplio sobre las barreras que enfrentan las personas LGTBI en el ámbito

laboral, haciendo un análisis detallado por sectores, incluyendo las organizaciones del tercer sector. La OIT resalta la importancia de garantizar condiciones laborales equitativas y libres de discriminación y proporciona datos relevantes sobre cómo las desigualdades impactan tanto en las personas como en la productividad de las organizaciones.

En el Reino Unido, la organización Stonewall ha elaborado el Inclusive Workplaces Report, que estudia las mejores prácticas de inclusión laboral en sectores diversos, con un enfoque particular en las organizaciones sin ánimo de lucro y fundaciones. Este informe incluye estudios de caso que muestran cómo estas organizaciones han implementado políticas para garantizar espacios laborales seguros y acogedores para las personas LGTBI.

En el ámbito español, la Fundación Diversidad ha publicado el Informe sobre Diversidad LGTBI en las Empresas Españolas, que analiza cómo diferentes tipos de organizaciones, incluidas las fundaciones, están trabajando en la inclusión de la diversidad. Este estudio destaca las políticas más avanzadas y ofrece un análisis de las principales áreas de mejora para garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por último, en el contexto latinoamericano, la Red Educativa LGTBIQ+ ha desarrollado el informe Educación Inclusiva y Diversidad: Retos para las Instituciones Educativas en América Latina. Este estudio recoge experiencias y estrategias implementadas por organizaciones, incluidas fundaciones, para promover la igualdad y la no discriminación. Este informe pone de relieve cómo las políticas laborales inclusivas no solo benefician a las personas trabajadoras, sino que también fortalecen la misión social de las organizaciones del tercer sector.

En conjunto, estos estudios e informes proporcionan un marco integral para comprender el estado actual de la igualdad y no discriminación LGTBI en el ámbito laboral del sector de las fundaciones. Su contenido es clave para informar la implementación de políticas y prácticas que refuercen el compromiso de estas organizaciones con la justicia social y los derechos humanos.

3. Información de la dimensión de la Fundación

La Fundación, como entidad dedicada COMPROMETIDA??? a la promoción de los derechos humanos y la inclusión social, orienta sus esfuerzos hacia la protección y garantía de los derechos de las personas LGTBI, en consonancia con su misión y valores institucionales. Este compromiso se enmarca en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como en el Real Decreto 1026/2024, que complementa y refuerza dichas medidas legislativas.

A nivel institucional, la Fundación se posiciona como un agente activo en la promoción de la diversidad, priorizando la implementación de políticas inclusivas y desarrollando proyectos que favorezcan la igualdad y la no discriminación. Las acciones realizadas se dirigen a garantizar la visibilidad y el reconocimiento de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la sociedad, así como a fomentar su participación plena y efectiva.

En el contexto del marco normativo vigente, la Fundación asume la responsabilidad de adaptar sus procedimientos internos y estrategias de actuación a los principios de igualdad y respeto establecidos por la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024. En este sentido, se han impulsado acciones orientadas a la sensibilización, la formación del personal y la creación de espacios seguros para las personas LGTBI, así como a la identificación y eliminación de barreras que perpetúan situaciones de desigualdad.

La dimensión de la Fundación se caracteriza por una estructura funcional diseñada para operar en diversos ámbitos de intervención social. Este diseño permite el desarrollo de programas específicos que atienden las necesidades de las personas LGTBI, con un enfoque integral y basado en el respeto a los derechos fundamentales. Desde su papel como entidad colaboradora en el tejido social, la Fundación participa activamente en redes y alianzas que fortalecen el impacto de sus iniciativas y promueven el cumplimiento de los derechos recogidos en las normativas mencionadas.

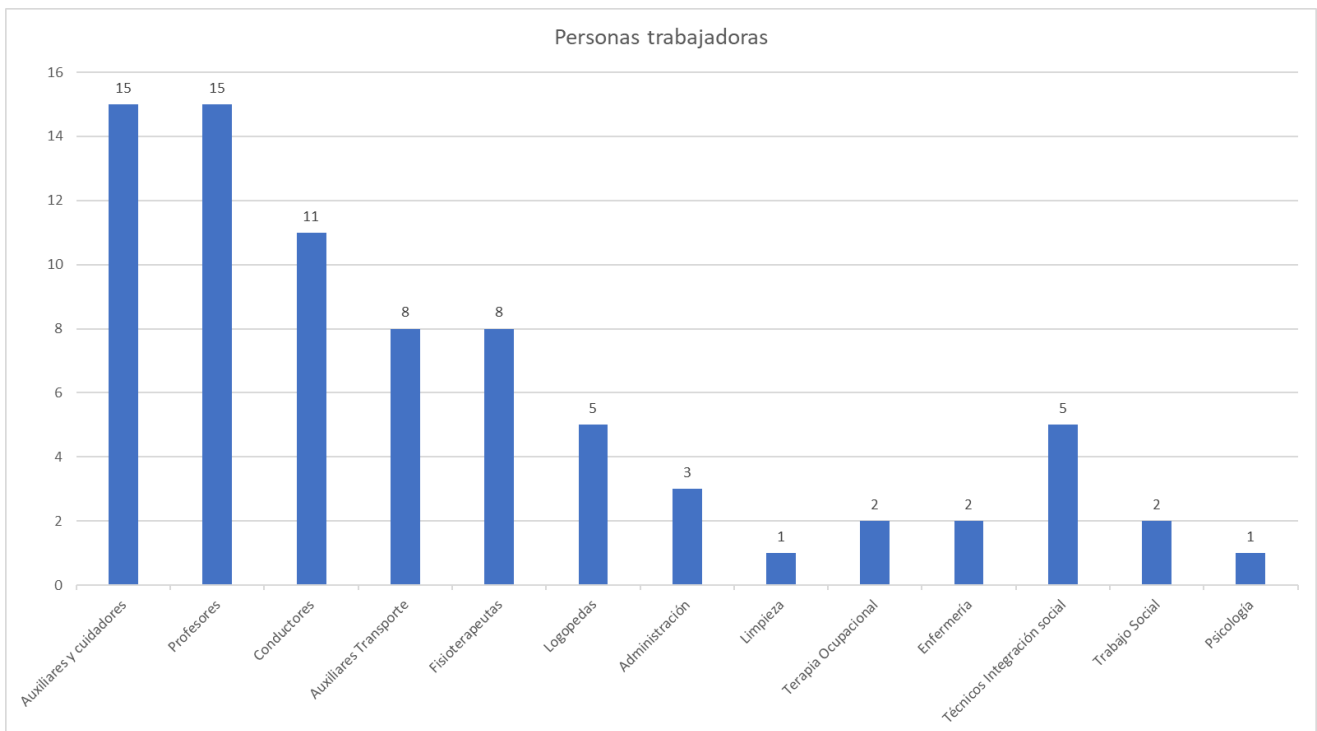
En resumen, la Fundación reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, manteniendo una alineación estricta con los principios y objetivos establecidos por la legislación vigente y desempeñando un rol proactivo en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

B) Datos cuantitativos

• Distribución de la plantilla

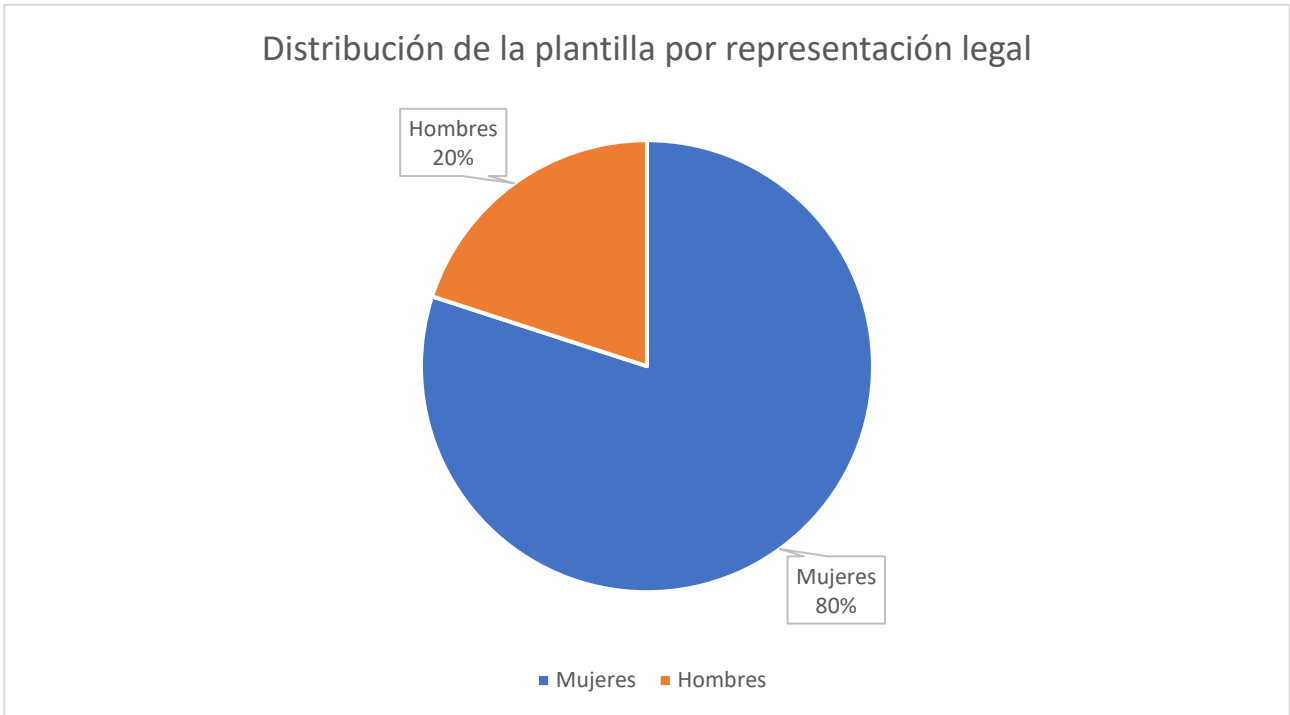
Puesto De Trabajo	Nº Personas Trabajadoras	%
Auxiliares y cuidadores	15	19,23%
Profesores	15*	19,23%
Conductores	11	14,10%
Auxiliares Transporte	8*	10,26%
Fisioterapeutas	8	10,26%
Logopedas	5	6,41%
Administración	3	3,85%
Limpieza	1	1,28%
Terapia Ocupacional	2	2,56%
Enfermería	2	2,56%
Técnicos Integración social	5*	6,41%
Trabajo Social	2	2,56%
Psicología	1	1,28%
TOTAL	78	100%

*En los puestos de "Profesor", "Auxiliar de Transporte" y "Técnico de Integración Social" se está considerando la incorporación de personal sustituto, específicamente 2 en el caso de "Profesor", 2 en "Auxiliar de Transporte" y 1 en "Técnico de Integración Social".



- Representación legal de las personas trabajadoras

Mujeres	%	Hombres	%	Total
4	80,00%	1	20,00%	1



C) Criterios cualitativos del diagnóstico

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, en relación con la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es esencial realizar una lectura cualitativa de la realidad de la Fundación. Tras haber expuesto los datos cuantitativos correspondientes, se hace necesario abordar, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad (LOI), los aspectos fundamentales que deben incluirse en el diagnóstico. A continuación, se presenta una descripción cualitativa de la situación en FUNDACIÓN NUMEN, en la que se analizan las áreas clave en cumplimiento de estas normativas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y trans en el ámbito laboral.

Protección de Datos y Respeto a la Intimidad en la Identificación de Miembros del Colectivo LGTBI

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales y derechos a la intimidad, así como de las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, resulta inapropiado solicitar de manera directa la identificación de las personas trabajadoras como miembros del colectivo.

El derecho a la intimidad y a la autodeterminación en cuanto a la identidad de género y orientación sexual es un derecho fundamental de cada individuo, y cualquier solicitud o recopilación de datos en este sentido debe ser completamente voluntaria, garantizando en todo momento el consentimiento explícito de las personas afectadas. Además, no se puede obligar a los empleados a revelar información sobre su orientación sexual o identidad de género, ya que esta información no es relevante para los procesos de selección, evaluación o promoción.

En este contexto, es importante subrayar que el cumplimiento de la legislación en protección de datos personales y en derechos de privacidad exige que, en aras de garantizar la igualdad y no discriminación, se promuevan políticas inclusivas sin que ello implique la recopilación forzosa de datos sensibles. La Fundación se compromete a garantizar un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y seguro, en el que cada trabajador pueda manifestar su identidad y pertenencia al colectivo LGTBI de manera libre y sin ningún tipo de presión o discriminación.

CONDICIONES GENERALES

Con el objetivo de cumplir con las normativas sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y trans, y de realizar un diagnóstico integral de la situación en la Fundación, se ha llevado a cabo un análisis cuantitativo en dos ámbitos fundamentales: la percepción y experiencias de los empleados, por un lado, y las políticas y medidas adoptadas por la dirección, por otro lado.

El primero de estos apartados se basa en los cuestionarios anónimos y voluntarios completados por la plantilla, lo que ha permitido obtener una visión de las vivencias de los trabajadores en relación con la diversidad, la igualdad de trato y la inclusión dentro de la Fundación. Este análisis recoge, de manera agregada y respetando la confidencialidad de los participantes, los datos que ofrecen una imagen fiel sobre la situación en el ámbito laboral.

Por otro lado, el segundo apartado se centra en la información proporcionada por la dirección de la Fundación, que ofrece una visión cuantitativa de las políticas y acciones implementadas para garantizar la igualdad de derechos, la inclusión y la no discriminación de las personas LGTBI y trans en el entorno laboral. La dirección ha aportado datos clave sobre las políticas en marcha, los protocolos existentes y las prácticas fundacionales.

Ambos análisis se complementan mutuamente y permiten obtener una visión integral de la situación actual en FUNDACIÓN NUMEN, facilitando el diseño de medidas y estrategias que contribuyan a avanzar en la igualdad real y efectiva para todas las personas.

Análisis cuantitativo asado en los cuestionarios anónimos y voluntarios de la plantilla

Este informe se basa en los cuestionarios anónimos y voluntarios cumplimentados por la plantilla de la Fundación. A través de este proceso, se ha recopilado información sobre la percepción y experiencias de los empleados en relación con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI y trans dentro de la Fundación. Los cuestionarios, diseñados para ser completados de manera confidencial y voluntaria, han permitido obtener datos sobre diversas áreas clave, como la inclusión en el entorno laboral, el trato igualitario, la visibilidad de la diversidad y las políticas de igualdad existentes. Los resultados obtenidos se analizan en detalle en este apartado y se presentan de manera agregada para respetar la privacidad de los participantes.

El informe de conclusiones de las respuestas a las encuestas se incluye como **Anexo I**.

Análisis cuantitativo basado en la información aportada por la dirección de la Fundación

Este informe se fundamenta en la información proporcionada por la dirección de la Fundación respecto a las políticas y medidas implementadas para fomentar la igualdad y garantizar los derechos de las personas LGTBI y trans en el entorno laboral. Se abordan aspectos tales como la distribución de personal según su identidad de género, la existencia de protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación, las iniciativas de formación y sensibilización en materia de diversidad y las prácticas en términos de contratación, promoción y retención del talento. La dirección también ha proporcionado datos sobre la implementación de las normativas relacionadas con el Real Decreto 1026/2024 y la Ley 4/2023, así como sobre las medidas adoptadas para cumplir con las obligaciones legales en materia de igualdad y no discriminación.

El informe de la dirección se adjunta como **Anexo II**.

ANEXO I

Análisis cuantitativo basado en los cuestionarios anónimos y voluntarios de la plantilla

Introducción

En cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, la Fundación ha iniciado un proceso de diagnóstico interno con el objetivo de elaborar un Plan LGTBI que promueva la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral. Este proceso constituye una herramienta clave para identificar las necesidades, percepciones y oportunidades que permitan garantizar un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Para ello, se ha llevado a cabo una encuesta anónima y voluntaria dirigida a toda la plantilla. Este informe presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos, estableciendo objetivos claros y formulando recomendaciones para orientar las acciones futuras.

Objetivos de la encuesta

- Evaluar la percepción del personal sobre el apoyo de la dirección hacia el Plan LGTBI y las políticas actuales de inclusión.
- Identificar carencias en procedimientos y acciones relacionadas con la diversidad y la igualdad.
- Recoger sugerencias y propuestas para el diseño de iniciativas efectivas que fortalezcan el Plan LGTBI.
- Promover la participación del personal en la construcción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Análisis de resultados

- **Perfil de los participantes:**
 - Los encuestados representan diversas áreas de trabajo, incluyendo personal sociosanitario, auxiliar de aula, trabajo social y centro de día.
 - En términos de antigüedad, se observa una distribución equitativa entre quienes llevan menos de un año, entre 1 y 3 años, y más de 5 años.
 - Respecto a la identidad de género, un porcentaje significativo optó por no responder, mientras que el resto se identificó mayoritariamente como hombre o mujer.
- **Percepción sobre el apoyo al Plan LGTBI:**
 - Un 45% de los encuestados (16 personas) están de acuerdo o muy de acuerdo con que la dirección apoya activamente el Plan LGTBI.
 - Un 30% (11 personas) mantuvo una postura neutral y un 25% (8 personas) no percibe este apoyo de manera clara.

- **Procedimientos internos y acción inclusiva:**

- Un 60% de los participantes (21 personas) considera que existen procedimientos claros para abordar casos de discriminación o acoso, mientras que un 40% (14 personas) cree que no son suficientes o desconoce su existencia.
- Entre las sugerencias más recurrentes están:
 - Mayor difusión de los procedimientos existentes.
 - Creación de canales accesibles y confidenciales para denunciar casos de discriminación.

- **Acciones actuales y posibles mejoras:**

- El 50% de los encuestados (18 personas) no está seguro sobre la realización de acciones específicas relacionadas con la diversidad.
- Un 30% (11 personas) considera que no se realizan suficientes actividades y un 20% (7 personas) recuerda acciones puntuales.
- Las propuestas para fortalecer estas iniciativas incluyen:
 - Celebraciones de días conmemorativos como el Día del Orgullo.
 - Talleres de sensibilización y formación sobre diversidad.

- **Medidas prioritarias y formación:**

- Las medidas consideradas prioritarias incluyen:
 - Formación y sensibilización para empleados y directivos.
 - Políticas de denuncia accesibles y seguras.
 - Mejora de la comunicación interna sobre políticas de igualdad.
- Los formatos de formación preferidos son:
 - Talleres sobre diversidad y sensibilidad.
 - Charlas con expertos en inclusión.

- **Participación en la encuesta:**

- De una plantilla total de 78 personas, 35 participaron en la encuesta, lo que representa el 45% del personal.
- Esto implica que 43 personas, equivalentes al 55% de la plantilla, no participaron. Si bien la encuesta fue voluntaria, este nivel de participación sugiere la necesidad de estrategias adicionales para fomentar una mayor implicación en futuros procesos de diagnóstico.

Recomendaciones finales

- **Fortalecer el compromiso directivo:**

- Comunicar de manera clara el respaldo de la dirección hacia el Plan LGTBI mediante comunicados internos y públicos.
- Designar un equipo de referencia o comité de diversidad que lidere estas iniciativas.

- **Difundir y mejorar los procedimientos existentes:**
 - Implementar una campaña de información sobre los procedimientos para abordar casos de discriminación.
 - Crear un buzón anónimo y accesible para reportar incidentes.

- **Incrementar las actividades inclusivas:**
 - Organizar talleres y charlas sobre diversidad e inclusión.
 - Celebrar eventos conmemorativos que visibilicen los derechos de las personas LGTBI.

- **Formación continua:**
 - Diseñar un plan de formación anual que incluya temas como gestión de conflictos, sensibilización y promoción de un ambiente inclusivo.

- **Establecer indicadores de seguimiento:**
 - Definir metas claras y medibles para evaluar el impacto del Plan LGTBI.
 - Realizar encuestas periódicas para monitorear la percepción y las necesidades del personal.

Conclusión

Este diagnóstico refleja un panorama alentador con grandes oportunidades de mejora en materia de inclusión y diversidad. Las recomendaciones propuestas constituyen un punto de partida para avanzar hacia la implementación de un Plan LGTBI efectivo que refuerce el compromiso de la Fundación con la igualdad y la no discriminación. La participación activa de todas las personas será clave para el éxito de este proceso.

Anexo II

Análisis cuantitativo basado en la información aportada por la dirección de la Fundación

Introducción

La Fundación NUMEN, con una trayectoria de más de 30 años, se dedica a la educación, rehabilitación y atención integral de personas gravemente afectadas por Parálisis y Daño cerebral. En el marco de su compromiso con la inclusión social, la Fundación ha emprendido el desarrollo de un Plan LGTBI+ que busca garantizar la igualdad de oportunidades, prevenir cualquier forma de discriminación y fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Este informe se ha elaborado con base en la información proporcionada por la dirección de la Fundación, el análisis de datos internos y las buenas prácticas recomendadas en el marco del Real Decreto 1026/2024 y la Ley 4/2023. Su objetivo principal es proporcionar una visión detallada de la situación actual y proponer las acciones necesarias para avanzar hacia la igualdad efectiva para las personas LGTBI+.

Análisis de la Situación Actual

- **Identificación de la Fundación**
 - Misión: mejorar la calidad de vida de las personas con Parálisis y daño cerebral, promoviendo su plena integración en la sociedad.
 - Servicios principales: Colegio Concertado de Educación Especial, Centro de Día, Servicio de Rehabilitación y Transporte Adaptado.
 - Estructura de la plantilla: 73 empleados/as, más 5 sustitutos, distribuidos en roles como profesores, auxiliares, conductores, fisioterapeutas y técnicos de integración social.

- **Políticas de Igualdad y Diversidad**
 - Protocolos existentes: incluyen medidas contra el acoso y la discriminación, con un enfoque en la protección de las víctimas y procedimientos claros de denuncia.
 - Oportunidades de mejora: actualmente no existe una política específica que contemple las necesidades del colectivo LGTBI+.

- **Formación y Sensibilización**
 - La Fundación ha llevado a cabo talleres generales sobre diversidad, pero no ha implementado formación específica sobre inclusión LGTBI+.
 - La formación para el personal de selección sobre eliminación de sesgos y diversidad aún está pendiente.

- **Comunicación y Visibilidad Interna**

- Aunque se realizan campañas generales sobre diversidad, no se ha abordado específicamente la inclusión del colectivo LGTBI+ en la comunicación interna.

- **Reclutamiento Inclusivo**

- Se emplea lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y se aplican medidas para minimizar sesgos en los procesos de selección, como currículums ciegos.

Acciones derivadas del Diagnóstico

- **Diseño e Implementación de una Política LGTBI+**

- Crear una política específica que contemple las necesidades y derechos del colectivo LGTBI+, incluyendo principios de igualdad y no discriminación.
- Incluir esta política como parte integral del manual de empleados y de los procedimientos internos.

- **Formación y Sensibilización**

- Diseñar un programa de formación continua que aborde:
 - Derechos y realidades del colectivo LGTBI+.
 - Gestión de la diversidad en el entorno laboral.
 - Sensibilización sobre sesgos inconscientes.
 - Realizar talleres adaptados a los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

- **Refuerzo de Protocolos de Acoso y Discriminación**

- Actualizar los protocolos existentes para incluir procedimientos específicos relacionados con la orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Implementar un canal confidencial de denuncias accesible desde múltiples plataformas.
- Establecer tiempos de respuesta claros y medidas cautelares para proteger a las víctimas.

- **Comunicación y Visibilidad Interna**

- Implementar campañas específicas para visibilizar la diversidad LGTBI+, como newsletters, charlas y carteles informativos.
- Establecer un calendario anual de actividades relacionadas con la diversidad, como la celebración del Día Internacional del Orgullo.

- **Medición y Seguimiento**

- Crear indicadores de desempeño para evaluar el impacto de las acciones implementadas, como encuestas de clima laboral y seguimiento de casos reportados.
- Revisar anualmente el cumplimiento de las medidas del Plan LGTBI+.

- **Participación y Colaboración**

- Involucrar a las personas trabajadoras en el diseño y seguimiento del Plan LGTBI+ a través de comités de diversidad.
- Establecer alianzas con organizaciones externas para promover buenas prácticas y recibir asesoramiento especializado.

Conclusión

El desarrollo e implementación del Plan LGTBI+ es una oportunidad para que la Fundación NUMEN refuerce su compromiso con la igualdad, no solo como un requisito normativo, sino como un valor fundamental que enriquece su misión. A través de estas acciones, la Fundación podrá consolidarse como un referente en inclusión y diversidad, tanto en su entorno laboral como en la sociedad.