

I PLAN DE DIVERSIDAD LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 9000002313



INDICE

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	3
NEGOCIACIÓN DEL PLAN Y DEL PROTOCOLO	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	7
DIVULGACIÓN DEL PLAN Y PROTOCOLO	7
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	7
MEDIDAS Y RECURSOS DEL PLAN	8
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	9
SEGUIMIENTO DEL PLAN Y DEL PROTOCOLO	12
DEFINICIONES	13
APOYO AL PLAN	19

Con el presente Plan y protocolo, que se negociarán por la Comisión negociadora del plan de igualdad, se da cumplimiento a cuanto exige el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 9000002313



1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

Fundación La Caridad, dentro de su compromiso por la igualdad, diversidad y no discriminación, desde septiembre de 2023 está adscrita a la Fundación Diversidad es miembro firmante de la Carta de la Diversidad y aprobó, en noviembre de 2024, su III Plan de Igualdad respetando la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, asumiendo los siguientes principios básicos:

1. SENSIBILIZAR transversalmente sobre D&I.
2. Construir una PLANTILLA INCLUSIVA.
3. Promover una CULTURA INCLUSIVA.
4. Gestión de la diversidad de forma TRANSVERSAL
5. Impulsar políticas de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
6. Reconocer la DIVERSIDAD como fuente de valor
7. COMUNICAR INTERNAMENTE este compromiso a toda la plantilla
8. Invitar a EMPRESAS PROVEEDORAS a sumarse a la Carta.
9. COMUNIAR EXTERNAMENTE la firma de la Carta.
10. Difundir las BUENAS PRÁCTICAS de D&I y resultados obtenidos.

Además, ha desarrollado acciones y buenas prácticas en favor de la plantilla LGTBI, como visibilización de días señalados, participar en la manifestación del orgullo, promoción de jornadas e introducción en la encuesta de clima laboral anual de preguntas relacionadas con posibles situaciones de discriminación.

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 9000002313



El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

La Ley 4/2023 establece en su Preámbulo que 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.

Tal y como indica la citada Ley 4/2023, según datos de 2020 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España, el 42%

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 9000002313



de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el último año. A menudo, la discriminación se convierte en agresión: el % de las personas LGTBI en España han sido atacadas en los 8 últimos 5 años. Y, a menudo, esa discriminación se traslada a las aulas, dado que más de la mitad de las personas menores LGTBI sufre acoso escolar, según datos aportados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+).

Además, siguiendo el Preámbulo de la citada Ley 4/2023, los datos también son preocupantes en lo que respecta a la situación en nuestro país de las personas trans: El 63% de las personas trans encuestadas en España manifiesta haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses. En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada: El 34% asegura haber sido discriminadas en este ámbito. También preocupa la discriminación en ámbitos como el acceso a la salud y los servicios sociales (el 39% explica que han sido discriminadas por el personal sanitario o de los servicios sociales) o el educativo (el 37% afirma que ha sufrido discriminación en el ámbito escolar).

Las personas trans también presentan mayores dificultades para acceder al empleo (un 42% de las personas trans encuestadas afirma haber sufrido discriminación estando en búsqueda activa de empleo) y mayores tasas de desempleo: a falta de datos oficiales, la Universidad de Málaga publicó en 2012 un estudio que apuntaba que la tasa de paro de las personas trans era de más del 37% –frente al 26 nacional en ese año–, aunque el mismo informe advertía de que la situación podría ser más

grave. Una de cada tres personas encuestadas vivía con menos de 600 euros al mes y casi la mitad (un 48%) había ejercido la prostitución. Y, en ocasiones, la discriminación se manifiesta de la manera más cruel: el 15% de las personas trans encuestadas ha sufrido ataques físicos o sexuales en los últimos años.

Fundación La Caridad, consciente de la realidad que nos indican estos estudios, ha elaborado el presente plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, y un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de la plantilla,

2. NEGOCIACIÓN DEL PLAN Y DEL PROTOCOLO

Fundación La Caridad inició el diseño y elaboración del Plan y Protocolo haciendo un llamamiento a la Comisión de Igualdad, para que aportara todas aquellas cuestiones, necesidades, sugerencias y reclamos que considerasen necesario incluir en el Plan y en el Protocolo. Así como, para recoger todas las aportaciones detectadas por la plantilla y plasmarla en el Plan y en el Protocolo.

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 9000002313



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan y Protocolo serán de aplicación a todas las personas que presten servicios en Fundación La Caridad, como plantilla trabajadora, personal voluntario y alumnado en prácticas.

El presente Plan y Protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras no se considere necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

4. DIVULGACIÓN DEL PLAN Y PROTOCOLO.

Tanto el Plan como el Protocolo se publicarán en la página web de la fundación, además de enviarse a todas las personas para su conocimiento.

Periódicamente se dará a conocer tanto el Plan como el protocolo a las personas trabajadoras de la fundación a través de email y página web, así como también se informará por parte del RRHH a todas las nuevas incorporaciones.

5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

El Plan y el Protocolo tendrán en consideración los siguientes principios:

Protección de la intimidad de la persona trabajadora.

Protección de los datos personales.

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Respeto a la autodeterminación de la persona.

Garantía de derechos.

Confidencialidad y anonimato.

Derecho a la información.

Diligencia y celeridad.

Colaboración y coordinación.

6. MEDIDAS Y RECURSOS DEL PLAN

De acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2023, el contenido y alcance de las medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Sin embargo, por parte de Fundación La Caridad se han establecido las siguientes MEDIDAS:

- ✓ Continuar visibilizando el compromiso de Fundación La Caridad con la diversidad, implicando a todos los niveles de la organización para que continúen siendo un elemento de transformación.
- ✓ Ampliar en la encuesta de clima laboral de las preguntas relacionadas con las posibles situaciones de discriminación, incorporando preguntas relativas a acoso o violencia contra las personas LGTBI, valoración en relación con la situación de la fundación en materia de diversidad afectivo-sexual y la identidad y/o expresión de género.

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 900002313



- ✓ Gestionar la Comisión de Igualdad los derechos de la plantilla LGBTI, el canal de denuncias y comunicar de forma segura situaciones en las que se hayan considerado discriminadas dentro de la fundación.
- ✓ Continuar garantizando el lenguaje inclusivo en todos los documentos, folletos, cartelería y en todos los canales de comunicación de la fundación.
- ✓ Sensibilizar en materia de derechos de las personas LGBTI a todas las personas trabajadoras, voluntariado y alumnado en prácticas de la fundación.
- ✓ Realizar acciones de sensibilización en materia de derechos de las personas LGBTI a las personas usuarias de los programas y servicios de la fundación, tales como:
 - 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia.
 - 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGBTI.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGBTI

OBJETO Y APLICACIÓN.

El objetivo del presente protocolo es el dar cumplimiento al artículo 5.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI a

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 900002313



la citada ley estableciendo un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Con el presente protocolo, Fundación La Caridad manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas discriminatorias y/o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital, contra las personas LGTBI.

Al adoptar este protocolo, Fundación La Caridad quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la fundación, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la fundación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Fundación La Caridad asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a su propio personal como al de las empresas que se desplacen a realizar tareas en Fundación La Caridad.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos y convenios de colaboración suscritos con otras empresas. Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 9000002313



poder de dirección de la empresa y, Fundación La Caridad no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, la dirección se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

El protocolo se aplicará a las situaciones de discriminación, acoso y violencia contra las personas LGTBI que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso)

DENUNCIA

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona trabajadora, voluntaria o en prácticas de la fundación, que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

b) Cualquier persona trabajadora, voluntaria o en prácticas de la fundación que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

PROCEDIMIENTO INSTRUCTOR

Siguiendo las instrucciones del Protocolo 09-10 Prevención y Actuación de Acoso razón de género y discriminación, instaurado desde mayo de 2016 y actualizado este último año.

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN Y DEL PROTOCOLO

La Comisión de Igualdad de Fundación La Caridad se encargará de realizar un informe de seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, en el que se analizarán las causas de la misma y se vigilará el adecuado funcionamiento del protocolo además de proponer posibles mejoras al mismo.

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 9000002313



9. DEFINICIONES

Diversidad afectivo- sexual: hace referencia a las múltiples formas de vivir la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las relaciones sexuales.

El artículo 3 de la Ley 4/2023 establece las siguientes definiciones:

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta 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.

Discriminación por asociación y discriminación por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

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.

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.

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.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

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.

Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, 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.

LGTBIfobia

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.

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.

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.

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.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Además, la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón señala los conceptos de:

Represalia discriminatoria

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

Victimización secundaria

Perjuicio causado a las personas que hagan expresión de su identidad de género que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 9000002313



administrativos, instituciones de salud, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado o cualquier otro agente implicado.

10. APOYO AL PLAN

Las firmas de apoyo al plan se adjuntan en hoja aparte y no se incluyen en este ejemplar por protección de datos.

CIF: G-50033349 – C/ Moret, 4 – 50001 – Zaragoza – 976.22.48.34 - www.lacaridad.org



ESTABLECIMIENTO
ADHERIDO
ARBITRAJE
DE CONSUMO



Sistema de
Gestión
ISO 9001:2015

www.tuv.com
ID: 9000002313

