PLAN LGTBI

FUNDACIÓN SALUD INFANTIL ALICANTE

2025-2029

Paseo de la Juventud Nº3, 03201| C/ Ilicitano Ausente N°8, 03202 |
C/ Antonio Moya Albaladejo Nº5, 03204
Elche (Alicante)
T. 966 661 529 | CIF G53235024
www.fundacionsaludinfantil.org

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del I Plan LGTBI de la Fundación Salud Infantil, surge como compromiso de todos y todos los miembros de la Junta Directiva y las personas trabajadoras de la misma y apuesta **para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguirlo en el seno de nuestra organización**, **promover el respeto a la diversidad sexual y de género, erradicar la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, generar acciones para promover la autonomía de las personas LGTBI.** Acciones que se reflejan en todos los proyectos y actividades que se desarrollan en el centro. La no discriminación de ningún tipo, es un principio universalmente reconocido y viene recogido en numerosos textos nacionales e internacionales.

Estableciendo **la no discriminación efectiva directa o indirecta de cualquier tipo que pudiera existir entre todas las partes, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la igualdad de trato independientemente de la orientación sexual o identidad de género** como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con lo establecido en el cumplimiento del **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.**

La Fundación asume el compromiso de **garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género** mediante la elaboración de un Plan LGTBI.

El **Plan LGTBI de la Fundación Salud Infantil** consta de un conjunto de medidas, objetivos y acciones que han sido adoptadas a partir de un diagnóstico de la situación real, con el objetivo de alcanzar una igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo. **Se trata de un plan integral, participativo, equitativo, trasversal, flexible, temporal, activo, integrador e inclusivo.**

2. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

Nombre de la Entidad: Fundación Salud Infantil.
CIF: G53235024
Domicilio Social: Paseo de la Juventud, 3. Elche, ALICANTE
Ámbito de actuación: Provincial y Autonómico
Actividad/ Sector de actuación: Fundación sin ánimo lucro
Teléfonos de contacto: 966661529
CP: 03201
Email: info@diabetesalicante.org
Partes Suscriptoras del Plan: VIRGINIA RUBIO SÁNCHEZ, Aux. Administrativa – SAMANTHA ESPINOSA CLARKE, Educadora Infantil
Periodo Vigencia del Plan: 4 años (2025-2029)
Evaluación: Anual y al finalizar el periodo de vigencia del Plan.
Observaciones: Es el Primer Plan LGTBI de la Asociación Fundación Salud Infantil.
Personas trabajadoras: 53
Periodo Vigencia del Plan: 4 años (2025-2029)

3. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA Y MARCO LEGISLATIVO

INTERNACIONAL:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

Artículo 1. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Artículo 2. "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o s social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

La ONU ha declarado que este mandato implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

La ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición»:

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, asís una como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra

personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gais y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

COMUNITARIO:

En el año 2000, la UE, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Finalmente, en el ámbito europeo deben mencionarse además las resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

ESTATAL:

Constitución Española (1978)

Artículo 10.1: Reconoce y blinda la protección de “la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”

Artículo 9.2: Precisa el deber de los poderes públicos de promover "las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas", así como para que remuevan "los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud".

El Artículo 14, reconoce la igualdad de españoles y españolas ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social." En su sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en "otra condición o circunstancia personal o social" se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003)

Aunque hay varias modificaciones posteriores, es en la modificación de 2003 cuando se incluye unas modificaciones significativas en materia LGTBI. Se modificó el apartado 2.c) y e) de su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual (Art. 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual (Art. 4.2.e).

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)

En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: "Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas".

Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida

Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de

edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3)

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b).

Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGTBI en el Mundo (2019)

La Declaración promueve el compromiso con los derechos de las personas LGTBI, en el marco de las políticas de desarrollo, en su apoyo a la construcción de sociedades más justas e inclusivas, mediante el reconocimiento y la protección de la diversidad afectiva y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

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 una serie de principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Contempla también el fomento de la participación de

las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

4. CONCEPTOS BÁSICOS. DEFINICIONES

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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

Según el sujeto activo se pueden distinguir **tres tipos de acoso:**

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a)

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a)

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a)

5. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS

Los objetivos generales del Plan de diversidad e inclusión LGTBI son definir un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la Fundación, así como la superación de potenciales desigualdades y discriminaciones para el conjunto de la plantilla.

Fomentar la toma de conciencia de las desigualdades en relación con las personas LGTBI y difundir los valores de Igualdad, Justicia y Respeto a la diversidad sexual y de género

entre la plantilla

Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI y diseñar actuaciones específicas para

aquella que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad social

A partir de estos objetivos generales, se fijan los objetivos específicos siguientes:

OE1. Elaborar un diagnóstico para analizar y visibilizar las desigualdades existentes en la Fundación y las oportunidades de implementación de estrategias y acciones para favorecer su superación.

OE2. Diseñar, sobre la base del diagnóstico realizado, un plan de acción con una propuesta holística y sistemática de estrategias y actuaciones orientadas a la promoción de la equidad y la diversidad.

OE3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones y medidas para promover la equidad y la diversidad.

PRINCIPIOS:

Los principios que inspiran el Plan para personas LGTBI y, en consecuencia, orientan cada uno de los objetivos, medidas y actuaciones que contiene, son los siguientes:

Transversalidad de las políticas de igualdad

La integración de la transversalidad de género en los procedimientos. De acuerdo con este

principio inspirador, el objetivo de la igualdad debe presidir e informar todos procedimientos impulsados desde la Fundación. En el plan se contemplan, entre otras medidas, la formación en diversidad afectivo-sexual y de género del personal fijo y del personal que se incorpora temporalmente.

Comunicación

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación

del Plan. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de la población.

Proceso de mejora continua.

El modelo de gestión del Plan de diversidad e inclusión LGTBI está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBI.

Sensibilización de la población.

La sensibilización de la plantilla constituye en el Plan de diversidad e inclusión LGTBI una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia de los graves problemas que encuentran las personas LGTBI.

Respeto a la diversidad.

El Plan de diversidad e inclusión LGTBI parte del reconocimiento de la diversidad y pluralidad de todas las orientaciones sexuales e identidades, y aspira a la visibilización y puesta en valor de

este hecho para que la plantilla tome conciencia de su realidad. En este sentido, el Plan trata de ser inclusivo con toda orientación y/o identidad que rompa con el esquema heterosexual cisgénero que impera en la sociedad.

Interseccionalidad para abordar la desigualdad.

Este principio inspirador parte de entender que los diferentes ejes de opresión social se entrelazan en una matriz en el marco de la cual se constituyen individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder.

Transparencia.

Cualquier persona de la Fundación podrá tener acceso a la información sobre la implementación del Plan para personas LGTBI.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en **la Fundación Salud Infantil**, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la Fundación.

También se aplicará a los trabajadores y los trabajadoras de las Fundación subcontratadas por **la Fundación Salud Infantil**, siempre que, en el marco de la cooperación entre Fundación derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la Fundación.

Finalmente, también debe se aplicará aquellas personas que no forman parte **la Fundación Salud Infantil**, pero que se relacionan con ella debido a su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la Fundación, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas Fundación, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

Ámbito territorial

El presente Plan de diversidad e inclusión LGTBI se aplica en todos los centros de trabajo de la Fundación Salud Infantil. En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBI se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBI será de 4 años desde la fecha de aprobación y firma, del 10 de abril de 2025 al 10 de abril de 2029.

7. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN,

El Plan LGTBI para el año 2025-2029 se aprobó por la Comisión por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar y evaluar el Plan, creada el 8 de abril de 2025, compuesta por:

En REPRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN:

- VIRGINIA RUBIO SÁNCHEZ, Aux. Administrativa, con DNI 74234792S

Suplente,

- MARÍA GERTRUDIS RUIZ GOMIS, Jefe de administración, con DNI 33476410-W

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

- SAMANTHA ESPINOSA CLARKE, Educadora Infantil, con DNI 46952140D

Suplente,

- LAURA TORRES RODRÍGUEZ, Maestra de Magisterio, DNI 30224980-J

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el Plan de diversidad e inclusión LGTBI.

8. REALIZACIÓN DEL PLAN LGTBI

La elaboración del Plan LGTBI se estructura en los siguientes apartados:

8.1. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización**.

Para la elaboración del Plan de diversidad e inclusión LGTBI se ha otorgado especial relevancia a los resultados obtenidos en el diagnóstico, pues mediante la problematización de las diversas cuestiones que afectan a las personas LGTBI, se han podido trazar acciones cuyo objetivo sea, en términos generales, eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida las personas LGTBI.

8.2. Encuestas.

ENCUESTA A LA PERSONA RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

En cuanto a la encuesta realizada por la persona responsable de recursos humanos, una única persona respondió, lo que proporciona una perspectiva individual sobre la diversidad e inclusión en la organización. Esta persona considera que, **en general, se respeta la diversidad sexual y de género en el entorno laboral**. Sin embargo, opina que **no todas las personas tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional** independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

La persona señala que **no ha presenciado situaciones de discriminación por estas razones**, pero también indica que la **organización no tiene metas estratégicas relacionadas con la diversidad** o, en su caso, estas no están claramente establecidas. Además, afirma que **no se han impartido formaciones útiles sobre diversidad** y que desconoce o no existen políticas específicas sobre igualdad y no discriminación LGTBIQ+.

En cuanto al ambiente laboral, percibe una **cierta indiferencia respecto a hablar abiertamente sobre orientación sexual o identidad de género**, aunque considera importante que se impartan formaciones periódicas sobre estos temas. Según su percepción, la empresa **no participa en iniciativas o colaboraciones relacionadas con el colectivo LGTBI,** pero reconoce que **sí se utiliza lenguaje inclusivo en la documentación interna**. Por último, señala que la organización **no consulta ni involucra a representantes del colectivo LGTBI** en proyectos o actividades que puedan impactarles directamente.

En conclusión, la respuesta refleja una visión crítica, con algunos puntos positivos como el uso de lenguaje inclusivo, pero destaca varias áreas de mejora, especialmente en términos de políticas, formación y participación activa en temas de diversidad.

ENCUESTA A LA PLANTILLA

El cuestionario empleado en la fase de diagnosis se ha dirigido a la plantilla. El objetivo ha sido obtener información sobre las percepciones y opiniones los trabajadores/as en relación con la igualdad de género, la diversidad LGTBI y la discapacidad con el fin de evaluar sus prácticas actuales e identificar las brechas y oportunidades para elaborar un plan de acción de mejora.

Se ha realizado una primera aproximación a la situación de la Fundación a través del análisis de la estructura organizativa vinculada al desarrollo del Plan, del nivel de sensibilización de la organización en relación con la equidad, la inclusión y la diversidad, y de los liderazgos responsables de llevar a cabo el seguimiento del Plan.

En total, se han recibido **22 cuestionarios de los cuales el 95,5% eran de mujeres, el 5% eran hombres** y el 0% de las respuestas de personas sin especificar su identidad de género.

Respecto a la diversidad sexual y de género, del total de personas que han participado en la encuesta, un **100% se identifica como persona heterosexual**.

8.3. Resultados de diagnóstico

La entidad ha dado sus primeros pasos en la creación de una estructura organizativa y de mecanismos que permitan la puesta en marcha de medidas de acción positiva a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación.

No hay ninguna persona que se identifique como miembro del colectivo LGTBI.

1. Percepción de respeto a la diversidad

Mayoría positiva: La mayoría considera que la organización respeta la diversidad sexual y de género.

Excepciones: Algunos mencionan que este respeto no siempre se aplica.

2. Igualdad de oportunidades profesionales

Preocupación general: La mayoría (77%) percibe que todas las personas tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

El 13% considera que no las tiene y el 9% restante opina que " a veces i, a veces no"

3. Situaciones de discriminación

Percepción positiva predominante: La mayoría no ha presenciado ni conocido situaciones de discriminación por orientación sexual o identidad de género (95,5%)

Negativa: Un 5% señala si haber presenciado situaciones de discriminación.

Dentro de esta respuesta, el 45,5% especifican que nos e actuó ni se tomaron medidas al respecto.

5. Formación en diversidad

Éxito formativo: El 77% considera que se han realizado capacitaciones útiles sobre diversidad sexual e identidad de género en la mayoría de los casos.

6. Políticas específicas LGTBIQ+

Conocimiento generalizado: La mayoría (68,2%) identifica políticas o protocolos específicos en la empresa.

Sin embargo, el 31% lo desconoce, lo que podría indicar falta de comunicación o implementación limitada.

7. Comodidad al expresar identidad

Ambiente cómodo: Para el 86% de las personas, se encuentran cómodas hablando de su orientación sexual. El 13% existe una percepción de indiferencia hacia la comodidad de hablar abiertamente sobre orientación sexual e identidad de género.

8. Importancia de formaciones periódicas

Interés alto: La mayoría considera crucial recibir capacitaciones regulares sobre diversidad, igualdad y respeto (72%), sin embargo, un 22% lo considera indiferente.

8.4. Acciones propuestas

Del análisis d ellos resultados del diagnóstico que proponen las siguientes actuaciones:

Es preciso establecer un **proceso de comunicación de la política y medidas hacia el colectivo LGTBI** para que la información llegue al 100% de la plantilla.

Se recomienda **diseñar campañas de sensibilización en torno al colectivo LGTBI** con el fin de concienciar a la plantilla de su importancia a todos los niveles: personal, social y laboral.

La Fundación debe tratar de **resolver cualquier consecuencia negativa sobre los derechos humanos** que puedan haber causado o a la que hayan contribuido, poniendo en práctica mecanismos de reparación por sí solas (incluso mediante mecanismos de reclamación a nivel operacional) o en conjunción con otros procesos jurídicos

Aplicar medidas de protección ante situaciones discriminatorias hacia el colectivo LGTBI.

Formación específica en materia de prevención de discriminación hacia el colectivo LGTBI en el ámbito laboral a toda la plantilla.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El modo de reclamación o denuncia de la situación de acoso, el desarrollo de su procedimiento y su tipificación, se encuentra redactada en el documento Anexo PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

10. MEDIDAS DE ACTUACIÓN APROBADAS

OBJETIVO 1	Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y promociones internas			
Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
MEDIA 1.1	Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo	Durante toda la vigencia del plan.	Número absoluto de personas entrevistadas Valoración de la formación por parte de las personas asistentes y de la persona formadora.	Responsable de Recursos Humanos

OBJETIVO 2	Formar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre la Situación del colectivo LGTB			
Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
ALTA 2.1	Realización de acciones de formación en inclusión, diversidad sexo-afectiva y de género a las personas componentes de la Comisión y a los encargados de los departamentos para garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en la materia.	Durante los dos primeros años de vigencia del plan	Número de formaciones realizadas. Número absoluto de personas formadas y porcentaje de personas formadas en relación al total de personas que con cargos de responsabilidad, desglosado por género. Valoración de la formación por parte de las personas asistentes	Responsable de Recursos Humanos
ME 2.2	Sensibilización y formación de la plantilla en materia de no discriminación y	Durante los dos primeros años de	Número de formaciones realizadas.	Responsable de Recursos Humanos

D I A		protección de las personas LGTBI	vigencia del plan		

OBJETIVO 3	Consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad de la diversidad LGTBI			
Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
MEDIA 3.1	Divulgación y comunicación del Plan LGTBI aprobado a toda la plantilla y nuevas incorporaciones	1 mes tras la aprobación del Plan de Igualdad.	Publicación del Acuerdo de aprobación del Plan en canal de comunicación de la empresa o página web.	Responsable de Recursos Humanos
MEDIA 3.4	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Número de acciones realizadas con este fin	Responsable de Recursos Humanos

OBJETIVO 4	Disminuir la discriminación y las violencias hacia el colectivo LGBT			
Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	PLAZO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE
ALTA 4.1	Mejora y reforzar la comunicación de las campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas (17 de mayo y 28 de Junio especialmente)	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Número de comunicaciones de las campañas realizadas. Número de interacciones recibidas en las comunicaciones realizadas a través de plataformas virtuales.	Responsable de Recursos Humanos

11.SEGUIMIENTO, MODIFICACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL PLAN

Para el seguimiento de las acciones de los programas de trabajo, se diseñarán las herramientas necesarias adaptadas a cada acción, además de los indicadores necesarios para cada una de ellas. Dichas herramientas e indicadores deberán permitirnos conocer y dejar constancia de la realización o aplicación de cada una de las acciones y programas de trabajo.

La comisión plantea la posibilidad de modificar el plan tras una revisión, por ejemplo, si se producen cambios en la plantilla, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan LGTBI .

El Plan parte de una evaluación de la situación de igualdad inicial de hombres y mujeres en la Entidad de FUNDACIÓN SALUD INFANTIL. A nivel intermedio, se realizarán **evaluaciones de los programas anuales**, con sus correspondientes informes. Finalmente, **pasados los cuatros años del Plan, se redactará un informe final del mismo**. Dicho informe, reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el periodo de ejecución del Plan.

Será responsabilidad de la Comisión LGTBI:

- El seguimiento de cada una de las acciones.
- Análisis continúo de los resultados del proceso de seguimiento.
- La evaluación de cada una de las acciones.
- Orientación de las acciones y actividades.
- Propuestas y aplicación de medidas correctoras o de mejora.
- La redacción de los informes de las evaluaciones intermedias.
- La redacción de los informes de evaluación final.

Finalmente, **las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el futuro del II Plan LGTBI de FUNDACIÓN SALUD INFANTIL**, identificando las áreas y las acciones programadas para los futuros programas de trabajo anuales.

12.COMPROMISO DE LAS PARTES IMPLICADAS

El Plan LGTBI de la Asociación Fundación Salud Infantil con CIF G53235024, ha sido acordado entre los miembros de la Junta Directiva y las personas trabajadoras de la plantilla. Todas las personas que se comprometen con su implicación y participación, a llevar a cabo y estar de acuerdo con el Plan LGTBI .

En REPRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN:

- VIRGINIA RUBIO SÁNCHEZ, Aux. Administrativa, con DNI 74234792S

Suplente,

- MARÍA GERTRUDIS RUIZ GOMIS, Jefe de administración, con DNI 33476410-W

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

- SAMANTHA ESPINOSA CLARKE, Educadora Infantil, con DNI 46952140D

Suplente,

- LAURA TORRES RODRÍGUEZ, Maestra de Magisterio, DNI 30224980-J

Para conseguir lo indicado en el Plan LGTBI de Fundación Salud Infantil, se establece un plazo de 4 años iniciando las acciones en el **mes de ABRIL de 2025 hasta el mes de ABRIL de 2029.**

Firma:

Firma:

[VIRGINIA RUBIO SÁNCHEZ]

En representación de la Fundación

[SAMANTHA ESPINOSA CLARKE]

Representación de las personas trabajadoras.