

Plan LGTBIQ+

ASPAS
FUNDACIÓ

Índice

Introducción	3
Acoso por orientación sexual o expresión de género.....	4
Líneas de acción	4
Indicadores de seguimiento.....	5
Procedimiento para la denuncia de cualquier comportamiento discriminatorio.....	6
Diccionario de definiciones.....	7

Introducción

Fundación ASPAS pone en marcha su Plan LGBTBIQ+ como un firme compromiso con la construcción de una sociedad más justa e inclusiva dentro de nuestra organización. Reconocemos la diversidad como fuente de riqueza y elemento esencial para la innovación y el crecimiento, valorando a todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género u otras características.

Este documento, que se ajusta a la Ley 4/2023 de Igualdad Transgénero y Derechos LGBTB, posee como base los siguientes principios:

- **No discriminación:** Fundación ASPAS rechaza cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- **Respeto por la identidad de género:** Tanto para el personal de la entidad, como de los centros especiales de empleo, en Fundación ASPAS contamos con el compromiso firme de respetar la identidad de género del personal contratado y de las personas usuarias que se atienden. Para ello, en toda nuestra documentación interna y la información que conservamos en nuestras bases de datos, siempre se reflejarán aquellos datos que el usuario nos proporcione, independientemente de sus datos legales.
- **Confidencialidad en el tratamiento de toda la información relativa a la orientación sexual e identidad de género:** Todas las personas atendidas, personal de la entidad y de los CEE¹ tiene garantizada su confidencialidad a la hora de tratar cualquier asunto relacionado con estos datos.
- **Igualdad de oportunidades:** Todas las personas de la fundación, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, tienen derecho a igualdad de oportunidades de crecimiento profesional y personal.
- **Respeto e Inclusión:** ASPAS se compromete a crear un ambiente de trabajo donde todas las personas se sientan valoradas, seguras y respetadas.

¹ Centros especiales de empleo

Con la implementación de este Plan LGTBIQ+, Fundación ASPAS busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Sensibilizar sobre la diversidad LGTBIQ+ y formar al personal en esta materia.
- Desarrollar políticas y prácticas inclusivas para las personas LGTBIQ+.
- Promover la participación activa de la comunidad LGTBIQ+ en la entidad.
- Convertirnos en un referente en materia de diversidad e inclusión LGTBIQ+ en el sector de la discapacidad auditiva.

Acoso por orientación sexual o expresión de género

- **Acoso por orientación sexual:** cualquier conducta o acción dirigida a una persona por su orientación sexual que pueda ser considerada ofensiva, humillante, violenta, intimidante, realizada con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Ejemplos de estas situaciones pueden ser:

- Ridiculizar a la persona utilizando referencias sobre su orientación.
 - Utilizar un lenguaje en el entorno laboral de tipo homófobo, lesbófobo o bífobo.
- **Acoso por identidad o expresión de género:** cualquier comportamiento o conducta que tenga el propósito o efecto de ofender la dignidad y crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, ofensivo o aislante debido a la expresión o identidad de género. Algunos ejemplos de esto son:
 - Negarse a nombrar a personas transgéneros cuando se le solicite, o utilizar a sabiendas artículos o pronombres que no coincidan con el género con el que se identifican.
 - Prohibir la entrada y/o interrogar a personas con expresión o identidad de género no normativas en un baño/vestuario determinado.
 - La utilización de un humor que pueda ser tránsfobo o intérfobo.

Líneas de acción

Este protocolo LGTBI, está formado por las siguientes líneas de acción principales:

1. Sensibilización y formación:

- a. Realización de talleres y cursos de formación obligatoria sobre diversidad e inclusión LGTBIQ+ para todas las personas que forman parte de la entidad.
- b. Proporcionar a gerentes y responsables de departamento la formación para que puedan crear un entorno inclusivo y que tengan conocimiento de cómo gestionar situaciones de discriminación.
- c. Proporcionar formación, ya sea a través de charlas, talleres o cursos, información sobre temas LGTBIQ+ de interés para la plantilla.

2. Políticas antidiscriminatorias:

- a. Revisar y actualizar las políticas de la empresa para asegurar la inclusión y la protección de los empleados cuya orientación de género o sexual corresponda a cualquier persona considerada LGTBIQ+.
- b. Implementar una política de tolerancia cero contra la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.
- c. Actualización del protocolo de acoso para incluir todas aquellas acciones para poder denunciar y abordar situaciones discriminatorias que el trabajador/a puede sufrir o encontrarse relacionadas con su identidad LGTBIQ+.

3. Medidas de apoyo:

- a. Proporcionar información y recursos de apoyo a las personas que forman parte de la fundación; empleados/as, socios... mediante la participación de la fundación en eventos y mesas LGTBIQ+ locales, con asociaciones expertas en la materia.

Indicadores de seguimiento

El Plan LGTBIQ+ establece una serie de indicadores para medir su efectividad:

- **Clima laboral:** la satisfacción general de los empleados, percepción de la inclusión y la diversidad, sentimiento de pertenencia y seguridad de los empleados LGTBIQ+.
- **Rotación de empleados:** tasa de rotación de empleados LGTBIQ+ vs. empleados no LGTBIQ+, motivos de la rotación.

- **Número de casos de acoso/violencia relacionados con el colectivo LGTBI+ en la entidad.**
- **Rotación y motivos de empleados dentro del grupo LGTBIQ+ [y personal que no pertenezca al grupo].**
- **Formaciones realizadas que contienen o se centran en materia LGTBIQ+.**

Procedimiento para la denuncia de cualquier comportamiento discriminatorio.

En Fundación ASPAS contamos con un compromiso firme con la tolerancia cero al acoso en el entorno laboral por parte de cualquier persona que forme parte de nuestro proyecto, por ello, cualquier comportamiento o situación que se enmarque en este protocolo podrá ser denunciada o comunicada por:

- a) Cualquier persona que crea ser objeto de acoso relacionado con su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión o características de género.
- c) Una persona que adopta directrices que incluyen la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión o características de género.

Esta denuncia o comunicación, deberá hacerse siguiendo el mismo procedimiento que el protocolo de acoso del que dispone la entidad, DOC_96 o en su defecto, a través del canal de denuncias del que dispone la entidad a través de la página web: <https://fundacionaspas.org/>

Diccionario de definiciones

- ❖ **LGTBIQ+:** Abreviatura de lesbiana, gay, transgénero, bisexual, bisexual y *queer*, con el símbolo añadido para incluir al resto de diversidades sexuales y de género.
- ❖ **Agénero:** Persona que se declara sin género.
- ❖ **Aliado:** Persona que no es un LGTBIQ+ pero apoya y defiende sus causas.
- ❖ **Asexual;**
- ❖ **Bisexual:** B en el diccionario LGTBIQ+. Capacidad de sentir atracción sexual o emocional hacia más de un género, pero no siempre en el mismo grado.
- ❖ **Cisgénero:** Todas aquellas personas que se identifican con el género asignado al nacer.
- ❖ **Delito de LGTBIfobia:** Cualquier acto delictivo contra una persona o propiedad en el que la víctima o el objetivo del delito sea seleccionado y regulado por su asociación, simpatía, afiliación, apoyo o afiliación real o percibida con un grupo que no sea de orientación o identidad sexual.
- ❖ **Disforia de género:** Término médico que describe la diferencia entre una persona y el sexo que le asignaron al nacer.
- ❖ **Expresión de género:** Aquella actitud, comportamiento y apariencia a través de la cual las personas dan a conocer o muestran su género en la sociedad. Puede ser mediante gestos, formas de hablar o vestimenta, entre otras cosas.
- ❖ **Gay:** G en el diccionario LGTBIQ+. Suele referirse a un hombre que siente atracción emocional o sexual por alguien de su mismo sexo, aunque puede usarse para todo un grupo en diferentes idiomas.
- ❖ **Género fluido:** Una persona que no siempre se siente identificada con uno de los dos géneros binarios (hombre o mujer) y se mueve entre los dos géneros.
- ❖ **Identidad de género:** Se refiere a la percepción que un individuo tiene de su género y que, por tanto, debería ser la que es válida, independientemente de su sexo biológico.
- ❖ **Intersexual:** La letra I de LGTBIQ+. Aquella persona que nace con unas características sexuales consideradas de géneros distintos (como genitales y/o estructura hormonal o cromosomas distintos).
- ❖ **Lesbiana:** La L del diccionario LGTBIQ Mujer que se siente atraída por alguien de su mismo sexo.

- ❖ **Pansexual:** Aquella persona que se siente atraída romántica o sexualmente por las otras personas sin tener en cuenta su género o sexo; es decir, por las cualidades de una persona, por su manera de ser... más allá de que sea un género o sexo en concreto.
- ❖ **Orientación sexual:** Se refiere a la atracción afectiva y sexual que las personas sentimos por otras personas. En virtud de la orientación podemos hablar de heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad, pansexualidad...
- ❖ **Queer:** La Q de LGBTIQ+. Pretende definir a toda persona que, por su orientación e identidad sexual, no quiere ser incluida en las etiquetas tradicionales.
- ❖ **Sexo:** El conjunto de características biológicas, especialmente hormonales y genéticas, sobre las que se determinan las diferencias entre hombres y mujeres. No determina la identidad de género ni la orientación sexual de una persona.