



PLAN LGTBIQ+

PRESENTACIÓN

Balia tiene políticas de igualdad y no discriminación de todas las personas y, en concreto en el presente plan, el colectivo LGTBIQ+.

Balia manifiesta tolerancia cero ante la violencia en contra de personas lesbianas, gays, transexuales, transgénero, intersexuales y de otras categorías de la diversidad sexual (LGBTI+).

Además, se realiza un protocolo de actuación para proteger a personas que sufren acoso y sancionar a personas que atentan contra las manifestaciones de la sexualidad socialmente aceptada.

Para ello, nos basamos en concreto 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 LGTBIQ+.

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Fundación Balia
NIF	G82920851
Domicilio social	C/ Fereluz 44. 28039 Madrid
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	2001
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Beatriz Sigüenza González
Cargo	Directora General
Telf.	915705519
e-mail	info@fundacionbalia.org

RESPONSABLE DEL PLAN LGTBIQ+	
Nombre	Ana María Ciudad Rodríguez
Cargo	Área de Desarrollo de Personas
Telf.	915705519
e-mail	anaciudad@fundacionbalia.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Educación no formal
CNAE	8891
Descripción de la actividad	Proyectos socioeducativos dirigidos a menores en riesgo o situación de vulnerabilidad.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid, Sevilla y Guadalajara

ÁMBITO DE APLICACIÓN

En Balia queremos que nuestro entorno laboral, tanto físico como digital, sea un espacio seguro donde las personas puedan mostrarse como son en libertad y convivencia, basado en el respeto.

El presente Plan se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad ya estén en nuestros proyectos de Madrid, Sevilla o Guadalajara, tanto las personas que trabajan en nuestros centros como las que desarrollan sus servicios en centros educativos en los que tenemos convenio de colaboración.

DIAGNÓSTICO

Para poder conocer la situación de partida y el contexto laboral, se ha realizado un diagnóstico previo a través de un cuestionario (Anexo I y II).

La **participación** en el cuestionario ha sido la siguiente:

- Nº de personas que han recibido el cuestionario: 139
- Nº de personas que han contestado: 72
- % de participación: 51,79%

Y los **resultados** obtenidos de las preguntas formuladas han sido:

Pregunta 1 ¿Crees que es un inconveniente la orientación e identidad sexual para acceder al empleo en Balia? y Pregunta 2: ¿Crees que es necesario ocultar la identidad y orientación sexual en Balia por miedo a tener represalias laborales? Sí / No / No lo sé

El 95,8% cree que no es un inconveniente ni tiene que ocultar su orientación e identidad sexual para acceder y trabajar en Balia (el 4,2% manifiesta que no lo sabe).

Pregunta 3 ¿Crees que en Balia se manifiesta algún tipo de discriminación contra colectivo LGTBIQ+? Sí/No/No lo sé

El 89,9% cree que no se manifiesta discriminación el 8,3% considera que no lo sabe y el 1,8% sí ha percibido discriminación en alguna ocasión.

En las respuestas que se manifiesta que sí se detecta algún tipo de discriminación, se indica en el campo *“Si en la pregunta anterior has contestado que sí, justifica tu respuesta”* que las acciones discriminatorias no se producen por parte de Fundación Balia como entidad, en cambio sí que se perciben comentarios de rechazo por parte de determinadas familias y menores con los que trabajamos.

Pregunta 4 ¿Crees que en Balia se manifiesta algún tipo de violencia contra colectivo LGTBIQ+? Sí/No/No lo sé

El 93,1% cree que no se manifiesta violencia, el 4,2% considera que no lo sabe y el 2,7% que sí ha percibido en alguna ocasión violencia.

En las respuestas que se manifiesta que sí se detecta algún tipo de violencia, se indica en el campo *“Si en la pregunta anterior has contestado que sí, justifica tu respuesta”* que las acciones de violencia no se producen por parte de Fundación Balia como entidad, en cambio sí que se perciben comentarios de rechazo por parte de determinadas familias y menores con los que trabajamos.

Observaciones:

En este apartado hay comentarios como:

- Creo que en Balia la diversidad es aceptada y se considera natural.
- En Balia todes tenemos nuestro lugar.
- Gracias por este trabajo, que hará crecer a la entidad seguro!!! :)
- Es la empresa en la que más respetado me he sentido según mi condición sexual.
- Gracias Balia por crear el entorno y las circunstancias para poder contestar así.
- No contamos en plantilla con nadie del colectivo trans. Ahora mismo puede ser el colectivo más excluido, por lo que las respuestas están algo sesgadas.
- No discrimina ni atenta contra el colectivo LGTBIQ+ pero se podría ofrecer recursos como materiales para trabajar con los menores. (Estuvo muuy chulo el taller de principio de curso)

OBJETIVOS

El propósito del plan es fomentar un entorno inclusivo y diverso como elemento estratégico e igualitario abarcando la complejidad y riqueza que aporta la diversidad.

La finalidad del plan consiste en alcanzar en Balia la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+.

En Balia queremos la promoción de la diversidad y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBIQ+.

Por lo que en el protocolo se desarrolla el procedimiento para dar cauce a posibles denuncias.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Son las medidas que se pondrán en marcha para garantizar dicho entorno, y se basan en:

- Acceso al empleo

Se refleja en las descripciones de puesto corporativas y en las ofertas de los portales de empleo el compromiso de Balia y la existencia del presente plan

- Conciliación

Generalización de los permisos y licencias familiares para las personas LGTBIQ+ (Ley de familias)

- Formación

Utilización del lenguaje inclusivo

- Promoción de la igualdad LGTBIQ+

Sensibilización interna y externa

- Prevención, detección y actuación

Protocolo para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+

- Trabajo en red

Participación en redes/foros informativos Plan LGTBIQ+

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Se hará una revisión de indicadores semestral y una evaluación anual para evaluar el conocimiento del plan y las mejoras en el contexto laboral, así como la eficacia de las medidas puestas en marcha

CALENDARIO

- Marzo 2024 - Indefinida: Participación en redes
- Marzo 2024: Cuestionario de diagnóstico
- Abril 2024: Difusión Plan LGTBIQ+/ Protocolo de prevención y actuación frente al acoso
- Junio 2024: Acciones de sensibilización interna y externa
- Septiembre 2024 Acciones formativas/ Protocolo de conciliación
- Marzo- abril 2025: Cuestionario de satisfacción
- Junio 2025: Acciones de sensibilización interna y externa

VIGENCIA

Se pone en vigor desde abril 2024 hasta la necesidad de realizar algún tipo de modificación cuando de publique la regulación por parte del Ministerio de Igualdad,

ANEXOS

- Anexo I: Encuesta diagnóstica
- Anexo II: Resultados diagnóstico
- Anexo III: Protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso y violencia por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
- Anexo IV: Cuadro de seguimiento de indicadores

Anexo I: Encuesta diagnóstica

En Balia estamos elaborando el Plan LGTBIQ+ y el protocolo de actuación para prevenir cualquier tipo de discriminación y favorecer un entorno laboral de respeto e inclusión.

Una manera de iniciarlo es conociendo el contexto de partida en el que nos encontramos y, para ello, te agradecemos que nos ayudes completando esta breve encuesta:

¿Crees que es un inconveniente la orientación e identidad sexual para acceder al empleo en Balia?

SI/NO/No lo sé

Si has contestado que sí, justifica tu respuesta

¿Crees que es necesario ocultar la identidad y orientación sexual en Balia por miedo a tener represalias laborales?

SI/NO/No lo sé

Si has contestado que sí, justifica tu respuesta

¿Crees que en Balia se manifiesta algún tipo de discriminación contra colectivo LGTBIQ+?

SI/NO/No lo sé

Si has contestado que sí, justifica tu respuesta

¿Crees que en Balia se manifiesta algún tipo de violencia contra colectivo LGTBIQ+?

SI/NO/No lo sé

Si has contestado que sí, justifica tu respuesta

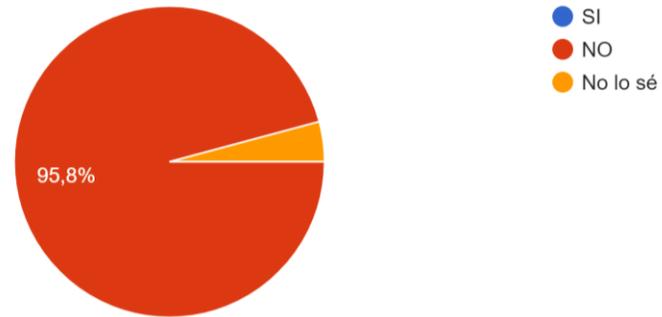
Observaciones:

Muchas gracias

Anexo II: Resultados diagnóstico

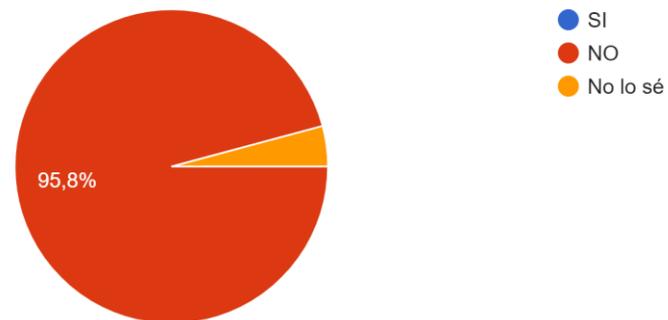
¿Crees que es un inconveniente la orientación e identidad sexual para acceder al empleo en Balia?

72 respuestas



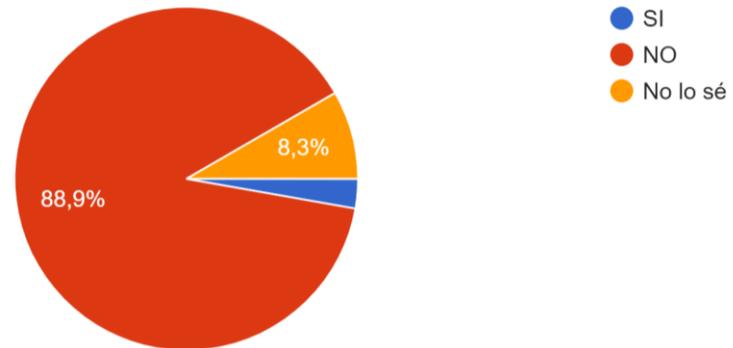
¿Crees que es necesario ocultar la identidad y orientación sexual en Balia por miedo a tener represalias laborales?

72 respuestas



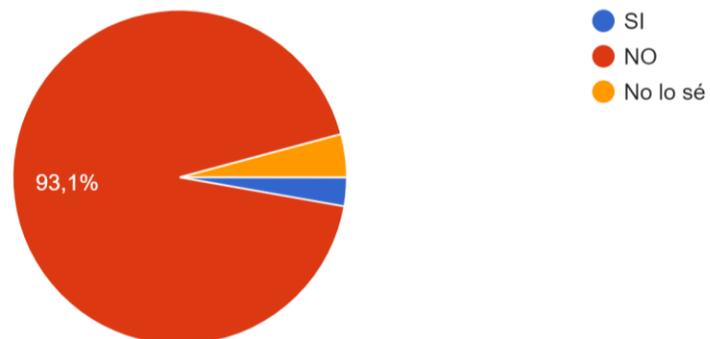
¿Crees que en Balia se manifiesta algún tipo de discriminación contra colectivo LGTBIQ+?

72 respuestas



¿Crees que en Balia se manifiesta algún tipo de violencia contra colectivo LGTBIQ+?

72 respuestas



Anexo III: Protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso y violencia por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

En este protocolo se van a recoger los pasos a seguir para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+ por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

COMPROMISO

Al adoptar este protocolo, queremos subrayar el compromiso de Fundación Balia y **declaración de intenciones** con la prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones, manifestando tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso.

Fundación Balia pone en manifiesto este protocolo de aplicación a las situaciones de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se descansa o donde come, o en los que utiliza en las propias instalaciones;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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 virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Con la **finalidad** de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Fundación Balia implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, con la intención de establecer un mecanismo de protección a las personas y que fije

cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso.

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de **principios y medidas**:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen 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 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Fundación Balia al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

La aplicación y compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo va dirigido a todas las personas que forma parte de Balia, además de la plantilla, las que prestan servicios o colaboran con Balia, como personas que realizan voluntariado o prácticas.

DEFINICIONES

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Orientación sexual: atracción sexual y afectiva hacia el mismo sexo, sexo contrario o ambos, referido al sexo y no a la identidad de género.

Identidad de género: identificación subjetiva basada en estereotipos establecidos socialmente.

Expresión de género: forma de manifestar el género en comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos asociados a personas de diferentes sexos.

Características sexuales: ligados a características fenotípicas.

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.

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 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, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por alguna causa de discriminación prevista en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y 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.

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: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

PROCEDIMIENTO

El presente protocolo ligado al Plan LGTBIQ+ se pondrá en conocimiento a todas las personas implicadas en Balía.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Cualquier queja o denuncia podrá ser comunicada a través del [Canal de Denuncias](#) de Fundación Balía y serán recibidas y gestionadas por la Comisión del Código de Conducta. En el apartado 7 del Código de Conducta de Fundación Balía se puede consultar la Política del Canal de Denuncias.

CUMPLIMIENTO

El contenido del protocolo es obligado, entra en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa mediante correo electrónico, boletín de comunicación interna y publicación permanente en nuestras herramientas digitales y manteniéndose vigente de manera permanente, a no ser necesario revisarlo antes de esta fecha en los siguientes casos.

- En cualquier momento durante su vigencia para reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
- Cuando se manifiesta su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia por la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



TOLERANCIA CERO ANTE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO O VIOLENCIA

ACOSO LGTBIQFÓBICO

Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

PROTOCOLO DIRIGIDO A

Todas las personas de la plantilla de Balia que puedan estar sufriendo esta situación o tengan conocimiento de otras personas.

PROCEDIMIENTO

Contacta con Área DP:

915705519/687326828
recursoshumanos@fundacionbalia.org

Medidas:

- Escucha y recogida de información.
- Información de derechos laborales.
- Apoyo psicológico.
- Derivación a recursos especializados

Anexo IV: Cuadro de seguimiento de indicadores

ÁMBITO	MEDIDA	INDICADOR	OBJETIVO	PLAZO	RESULTADO 2024	RESULTADO 2025
Acceso al empleo	Favorecer el acceso igualitario al empleo	Actualización de descripciones de puesto y en las ofertas de empleo	Descripciones de puesto actualizadas	Abril - mayo 2024		
Conciliación	Generalización de los permisos y licencias familiares para las personas LGTBIQ+ (Ley de familias)	Actualización del Plan de Conciliación de F. Balía	Tener un Plan de Conciliación actualizado	Septiembre 2024		
Formación	Realización de formación de lenguaje inclusivo	% de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en lenguaje inclusivo es aplicable a su trabajo	75%	La formación será en septiembre, la evaluación en diciembre		
		% de personas que valoran 7 o más sobre 10 que la formación en lenguaje inclusivo ha sido aplicada a su trabajo	70%			
Promoción de la Igualdad LGTBIQ+	Promover la igualdad LGTBIQ+ a través de la comunicación interna	Nº de campañas efectivamente enviadas al año a nivel interno	1	Junio		
	Promover la igualdad LGTBIQ+ a través de la comunicación externa	Nº de campañas efectivamente enviadas al año a nivel externo	1	Junio		
Prevención, detección y actuación frente al acoso	Publicación del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso LGTBIQ+	Sí	1	Abril 2024		
Trabajo en red	Participar en redes /foros Plan LGTBIQ+	Nº de jornadas/grupos de trabajo en los que Balía ha participado al año	2	Anual		