



Fundación Atenea

PLAN DE MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBIAQ

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Fecha: 8.05.2025	Fecha: 30.05.2025	Fecha: 10.06.2025
Nombre: Equipo colaborador Fundación Atenea.	Nombre: Equipo Directivo Comité de Empresa	Nombre: Dirección Ejecutiva

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

Fecha de aprobación	Revisión N°	Motivo de la modificación
10.06.2025	1	Primera versión del documento



ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. VIGENCIA

4. MEDIDAS PLANIFICADAS

5. SEGUIMIENTO



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La **Fundación Atenea Grupo GID**, como organización social comprometida con la dignidad, la inclusión y los derechos humanos, adopta esta Declaración de Principios como marco inspirador del Plan de Medidas para Alcanzar la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBIAQ, reafirmando su vocación de justicia social y su voluntad activa de construir entornos verdaderamente seguros, equitativos y diversos.

Reconocemos que la diversidad es un valor incalculable que enriquece nuestra cultura corporativa, potencia la creatividad y fortalece el sentido de comunidad. Nos comprometemos a crear un entorno inclusivo, donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, se sientan respetadas, seguras y valoradas.

Por ello, este Plan parte de los siguientes principios:

- **La dignidad humana es inviolable y no admite matices.** La orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género forman parte del núcleo más íntimo de cada persona y deben ser respetadas en toda su diversidad.
- **La igualdad real y efectiva exige medidas activas, transversales y transformadoras.** No es suficiente con evitar la discriminación: hay que construir condiciones reales para la inclusión plena y el desarrollo libre de todas las personas.
- **La interseccionalidad es clave.** Reconocemos que las personas LGTBIAQ pueden experimentar múltiples formas de discriminación cuando se cruzan con factores como la edad, la clase social, el origen, la diversidad funcional o el entorno familiar, educativo o laboral.
- **La participación de las propias personas LGTBIAQ** en el diseño, implementación y evaluación de las medidas es esencial para que estas respondan a las realidades diversas del colectivo.
- Apostamos por una **cultura organizativa libre de LGTBIAQfobia**, donde todas las personas puedan sentirse seguras, respetadas y valoradas. Esto implica formación, sensibilización, revisión de sesgos y actualización constante.



- En coherencia con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, con la **Agenda 2030**, y con los marcos legales vigentes, entendemos que la igualdad LGTBIAQ es parte inseparable del desarrollo humano y la sostenibilidad social.

En Fundación Atenea creemos en una sociedad y un entorno de trabajo donde todas las personas puedan ser, estar y desarrollarse en libertad, con dignidad y sin miedo.

Con este Plan, reafirmamos nuestro compromiso con un futuro en el que la diversidad no solo se respete, sino que se celebre. Un futuro en el que las personas LGTBIAQ vivan su identidad con orgullo, sin barreras ni silencios impuestos.

Desde nuestra labor diaria —basada en la evidencia, la profesionalidad y los derechos humanos— seguiremos impulsando entornos seguros, inclusivos y justos, donde nadie quede atrás.

Porque cada paso hacia la igualdad es también un paso hacia una sociedad más humana, más libre y más nuestra. Y en ese camino, seguiremos avanzando juntos.

1.1. Principios rectores

En **Fundación Atenea**, como entidad comprometida con la igualdad, la diversidad y la construcción de entornos de trabajo inclusivos, establecemos los siguientes principios rectores como base para garantizar un espacio donde todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente con libertad, respeto y equidad.

Creemos en el valor de la diversidad como motor de innovación y crecimiento, y trabajamos para que cada persona pueda ser auténtica sin temor a prejuicios o barreras.

Nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva se traduce en medidas concretas que promueven la integración, el reconocimiento y la visibilización de la diversidad en todas sus formas.

Por todo ello, nuestra actividad se desarrolla conforme a los siguientes principios rectores:



1. **Garantizar un entorno de trabajo inclusivo y seguro:** Fundación Atenea implementará medidas y protocolos claros para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación o acoso. Se garantizará que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, encuentren en la Entidad un entorno en el que la igualdad, la dignidad y el respeto sean prioritarios.
2. **Eliminar barreras y garantizar igualdad de oportunidades:** Fundación Atenea fomentará la igualdad de oportunidades en todos los procesos internos, desde la selección y promoción profesional. Se asegurará que ninguna persona se vea limitada en su desarrollo profesional por motivos relacionados con su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
3. **Uso de lenguaje inclusivo:** En sus comunicaciones internas y externas, Fundación Atenea promoverá el uso de un lenguaje inclusivo, reflejando su compromiso con la igualdad y el respeto.
4. **Formación y sensibilización continua:** Fundación Atenea desarrollará programas de formación y sensibilización dirigidos a su personal y órganos directivos, enfocados en la diversidad e inclusión. Estas actividades garantizarán que las políticas de igualdad de Fundación Atenea se apliquen de manera efectiva y que se mantenga una cultura organizativa alineada con los valores de diversidad.
5. **Respeto a la intimidad y confidencialidad:** Fundación Atenea protegerá rigurosamente la información personal relacionada con la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género de todas las personas que forman parte de la Entidad. Se asegurará que las políticas internas respeten y garanticen la privacidad, promoviendo un entorno de confianza y seguridad.

Este Plan de Medidas reafirma el compromiso de Fundación Atenea con un futuro en el que la diversidad y el respeto sean la base de su desarrollo y crecimiento.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Medidas será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Fundación Atenea, independientemente del vínculo jurídico que las una a



esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la Entidad.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. VIGENCIA

El Plan de Medidas para Alcanzar la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBIAQ tendrá **vigencia inicial de un año, siendo prorrogable anualmente de manera automática**, salvo que se acuerde una nueva modificación en función de las necesidades detectadas o que la normativa vigente en materia de igualdad y derechos de las personas LGTBIAQ requiera adaptaciones específicas para garantizar su cumplimiento.

4. MEDIDAS PLANIFICADAS

En cumplimiento 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 LGTBIAQ, así como del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIAQ en las empresas, Fundación Atenea aprueba el presente **Plan de Medidas para Alcanzar la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBIAQ** que establece las acciones necesarias para avanzar hacia un entorno laboral inclusivo, igualitario y respetuoso.

A continuación, se detallan las medidas planificadas para garantizar la igualdad de las personas LGTBIAQ y promover la diversidad y la equidad dentro de la Entidad:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN
Incluir en el Código Ético una cláusula que garantice la igualdad de trato	Inclusión de la cláusula en el Código Ético y difusión del documento	Patronato.	Propios.	En el primer semestre tras la aprobación del plan.



<p>y la no discriminación de las personas LGTBIAQ, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, ello en todas las áreas y procesos de la Entidad, promoviendo un entorno inclusivo y diverso.</p>	<p>actualizado a toda la plantilla.</p>			
<p>Revisión periódica de los protocolos y políticas internos para garantizar que no existan cláusulas discriminatorias o imágenes / lenguaje excluyente en procedimientos, normativas o políticas, que garantice la igualdad de trato y la no discriminación de</p>	<p>Porcentaje de documentos revisados y adaptados anualmente.</p>	<p>Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos</p>	<p>Propios.</p>	<p>Revisión anual.</p>



las personas LGTBIAQ.				
Revisión periódica de las publicaciones y comunicados internos y externos para garantizar que no existan cláusulas discriminatorias o imágenes / lenguaje excluyente, que garantice la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBIAQ	Número de comunicados y publicaciones revisadas.	Departamento de Sensibilización	Propios.	Revisión anual.
Realización de campañas informativas para sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de la de igualdad de trato y diversidad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o	Número de campañas realizadas.	Departamento de Sensibilización	Propios.	Anualmente.



características sexuales.				
---------------------------	--	--	--	--

2. Acceso al empleo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN
Inclusión de cláusulas de no discriminación en las ofertas de empleo y uso de lenguaje inclusivo, destacando el compromiso de la Entidad con la igualdad y la diversidad LGTBIAQ.	Porcentaje de ofertas de empleo adaptadas con cláusulas de no discriminación.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios.	En el segundo semestre tras la aprobación del plan.
Impartir formación específica a las personas que participan en los procesos de selección y promoción para identificar y erradicar estereotipos y prejuicios, con especial atención al respeto a la	Número de formaciones realizadas.	Dirección Área de Innovación y Desarrollo Organizacional	Propios.	Anualmente.



orientación sexual, identidad sexual y expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.				
---	--	--	--	--

3. Clasificación y promoción profesional

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN
Establecer criterios objetivos de clasificación profesional y promoción basados exclusivamente en méritos, capacidades y experiencia.	Porcentaje de promociones realizadas bajo criterios objetivos.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios.	En el primer semestre tras la aprobación del plan.
Establecer de forma explícita en la política de clasificación y promoción profesional una cláusula que recoja la	Inclusión de la cláusula en las políticas internas y su difusión a la plantilla.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios.	En el primer semestre tras la aprobación del plan.



prohibición de cualquier discriminación directa o indirecta hacia personas LGTBIAQ en procesos de promoción.				
--	--	--	--	--

4. Formación, sensibilización y lenguaje

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN
Se garantizará la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad LGTBIAQ en los contenidos y materiales formativos.	Nivel de uso del lenguaje inclusivo en los contenidos y materiales formativos.	Departamento de Sensibilización	Propios.	En el segundo semestre tras la aprobación del plan.
Formación dirigida a la plantilla que contenga: - Conjunto de medidas planificadas LGTBIAQ de aplicación en la Entidad.	Porcentaje de la plantilla formada y evaluaciones post-formación.	Dirección Área de Innovación y Desarrollo Organizacional	Propios/Externos.	Anualmente.



<ul style="list-style-type: none">- Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.- Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.- Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.				
Formación dirigida a los mandos intermedios, puestos directivos y	Porcentaje de la plantilla formada y evaluaciones	Dirección Área de Innovación y Desarrollo Organizacional	Propios/Externos.	Anualmente.



<p>personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none">- Conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la Entidad.- Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.- Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.- Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso	post- formación.			
--	---------------------	--	--	--



discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.				
Se elaborará una guía para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con las personas LGTBIAQ.	Guía práctica elaborada de uso del lenguaje inclusivo.	Departamento de Sensibilización	Propios.	En el segundo semestre tras la aprobación del plan.
Realizar campañas internas en fechas clave como el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia o el Día del Orgullo LGTBIAQ, para reforzar el compromiso con la diversidad.	Número de campañas realizadas, alcance y nivel de participación.	Departamento de Sensibilización	Propios.	Anualmente.



Presentar el Protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia contra personas LGTBIAQ y el Plan en un acto específico.	Acto realizado y asistentes registrados.	Dirección Ejecutiva	Propios.	En el primer semestre tras la aprobación del plan.
Revisar periódicamente los contenidos y actualizarlos según los avances legislativos o las necesidades detectadas.	Número de revisiones realizadas y adaptaciones implementadas.	Dirección Ejecutiva	Propios.	Anualmente.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN
Se garantizará la difusión del Plan de Medidas LGTBIAQ y del Protocolo de Actuación frente al acoso y/o violencia hacia personas LGTBIAQ mediante la publicación en el	Plan y protocolo publicados en los canales internos y mencionados en los manuales de bienvenida.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios.	Anualmente.



portal del empleado o intranet e inclusión en el manual de bienvenida.				
Se elaborará un procedimiento de acompañamiento a las personas trans para garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso durante su transición.	Número de personas acompañadas y evaluaciones del nivel de satisfacción.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios.	Anualmente.
Si queda constatada la existencia de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, la Comisión puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:	Medidas implementadas en casos de acoso confirmados y satisfacción de las personas afectadas e informe anual.	Dirección Ejecutiva	Propios.	Anualmente.



<p>- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación que no suponga un menoscabo de la persona.</p> <p>- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.</p> <p>- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Entidad.</p>				
--	--	--	--	--

6. Permisos y beneficios sociales

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar la igualdad en el acceso a permisos y beneficios sociales para familias diversas, cónyuges,	Número de familias diversas y parejas de hecho beneficiadas	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios	Cuando corresponda



parejas de hecho y otras configuraciones familiares, independientemente de la orientación sexual o identidad sexual de las personas trabajadoras.	por las políticas de permisos y beneficios.			
Reconocer y garantizar los siguientes permisos específicos para personas trans relacionados con su proceso de transición, como: - Asistencia a consultas médicas especializadas. - Realización de trámites legales, como el cambio de nombre o género en documentos oficiales. - Licencias para procesos quirúrgicos o terapias relacionadas.	Porcentaje de permisos solicitados y concedidos a personas trans para consultas, trámites y terapias.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios .	Cuando corresponda .



Asegurar que las licencias por nacimiento o adopción se concedan en igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o modelo familiar.	Porcentaje de licencias concedidas en igualdad de condiciones a toda la plantilla.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios	Cuando corresponda
Garantizar que los beneficios sociales ofrecidos por la Entidad sean accesibles sin discriminación, incluyendo explícitamente a parejas de hecho LGTBIAQ y familias diversas.	Porcentaje de beneficios sociales adaptados para incluir explícitamente a familias diversas.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios	Cuando corresponda
Elaborar un glosario de definiciones relacionadas con las personas LGTBIAQ.	Glosario publicado.	Departamento de Sensibilización	Propios	En el tercer semestre tras la aprobación del plan.
Revisar periódicamente las políticas de permisos y beneficios sociales	Número de revisiones realizadas y	Dirección Área de Finanzas, Administración	Propios	Anualmente



para adaptarlas a la normativa vigente y garantizar la inclusión de nuevas realidades familiares o necesidades de las personas trabajadoras.	actualizaciones aplicadas.	n y Recursos Humanos		
--	----------------------------	----------------------	--	--

7. Régimen disciplinario

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	PLAZO DE EJECUCIÓN
Aplicar en el régimen disciplinario infracciones específicas relacionadas con comportamientos que atenten contra la orientación e identidad sexual o expresión de género que se recojan en el convenio colectivo de aplicación tras la implantación del RD 1026/2024.	Actualización del régimen disciplinario.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios.	Una vez se publique el convenio de aplicación tras la implantación del RD 1026/2024.



Aplicar las sanciones específicas relacionadas con comportamientos que atenten contra la orientación e identidad sexual o expresión de género que se recojan en el convenio colectivo de aplicación tras la aplicación del RD 1026/2024.	Actualización del régimen disciplinario.	Dirección Área de Finanzas, Administración y Recursos Humanos	Propios.	Una vez se publique el convenio de aplicación tras la implantación del RD 1026/2024.
--	--	---	----------	--

5. SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan de Medidas para Alcanzar la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBIAQ será responsabilidad de la Comisión de Seguimiento del Plan, que se creará al efecto.

Esta Comisión se reunirá anualmente para evaluar el grado de cumplimiento de las acciones previstas en el plan, identificar posibles áreas de mejora y proponer nuevas iniciativas en función de las necesidades detectadas.

Las funciones de esta Comisión en el seguimiento del Plan serán las siguientes:

1. **Revisión de indicadores:** Analizar los indicadores establecidos para cada medida, verificando el nivel de implementación y los resultados obtenidos.
2. **Detección de incidencias:** Identificar cualquier barrera o dificultad encontrada durante la ejecución de las medidas y proponer soluciones efectivas para superarlas.



3. **Elaboración de un Informe anual:** Emitir un informe detallado sobre el cumplimiento del plan, que incluirá:
 - Estado de ejecución de cada medida.
 - Principales logros alcanzados.
 - Áreas de mejora identificadas.
 - Propuestas para el siguiente período.
4. **Presentación del informe:** El informe anual será presentado a la Dirección de Fundación Atenea.

Este sistema de seguimiento permitirá garantizar la efectividad del plan y su alineación con los objetivos de igualdad, diversidad e inclusión promovidos por Fundación Atenea.