



ESTRATEGIA DE NO DISCRIMINACIÓN

Aprobado por el Patronato de la Fundación Paco de Lucía en reunión de 18 de marzo de 2026

1. INTRODUCCIÓN

En este documento se establece una estrategia integral para evitar la discriminación de determinados grupos o personas en los eventos, procesos, programas o sistemas que lleve a cabo la Fundación Paco de Lucía, o en aquellas instalaciones o centros en los que se desarrolla su actividad. Tanto de manera interna como externa, teniendo en cuenta la prevención, pero también los mecanismos de respuesta.

Se hace, además, teniendo en cuenta de manera transversal los fines de la Fundación, y su especial vinculación con el mundo de la música y del flamenco, con características singulares.

Las medidas se articulan en torno a tres ejes:

- **Gestión Interna Equitativa.**
- **Actividad Externa Inclusiva y justa.**
- **Mecanismos de Respuesta.**

2. GESTIÓN INTERNA EQUITATIVA

Se enfocará en el círculo directivo y profesional de la Fundación: Patronos, directivos, empleados y voluntarios. También proveedores que puedan tener un personal estable en las oficinas durante trabajos contratados. Por lo tanto, las medidas en este terreno garantizan la equidad en los lugares de trabajo y en el entorno profesional y fundacional.

a. Reclutamiento y selección de personal inclusiva

- **Procesos Ciegos:** Se implementarán siempre que sea conveniente la selección ciega para la fase inicial de currículums, eliminando datos no relevantes como nombre, género, edad, foto o institución de procedencia, para minimizar el sesgo inconsciente.
- **Comités Diversos:** Asegurar que los paneles de entrevista de trabajo estén compuestos por personas con diversas características (género, edad, antigüedad) para evitar que una única perspectiva domine la toma de decisiones.
- **Requisitos innecesarios:** Se evitarán requisitos innecesarios en las ofertas de empleo que puedan disuadir a ciertos grupos.

b. Gestión de Personas y Formación

- **Igualdad salarial:** Todas las personas asalariadas trabajan bajo el concepto equitativo de "mismo trabajo, mismo salario". Para ello se podrán realizar auditorías o utilizar herramientas como el Plan de Igualdad, que ofrezcan una visión objetiva y correctora.
- **Formación:** Se organizará formación anual sobre sesgos inconscientes, microagresiones y gestión de la diversidad para todo el personal, especialmente el directivo. Se buscarán materiales de organizaciones especializadas o de administraciones que ayuden en la divulgación de ese conocimiento.
- **Planes de carrera equitativos:** Se crearán planes de carrera específicos para apoyar el desarrollo de profesionales de grupos menos representados.

a. Medidas de comunicación interna

- Establecer una política clara de comunicación que tenga en cuenta las diferentes sensibilidades y la autopercepción de las personas a la hora de ser nombradas. Como ejemplo, respetar los pronombres y nombres elegidos por las personas y, en general, las referencias al género, no usar adjetivos o apelativos que puedan causar ofensa o minusvaloración, etc.
- En general, se cuidará que los mensajes sean, si bien correctos lingüísticamente, respetuosos y empáticos con el conjunto del equipo y con cada uno de sus miembros.

b. Medidas de transversales

- **Flexibilidad y Conciliación:** Se establecerán medidas claras de conciliación frente a las obligaciones por dependencia de familiares, sean menores, mayores o con discapacidades temporales o permanentes. Para ello, se podrán establecer acuerdos de flexibilidad basados en lo legalmente establecido y que apoyen la conciliación.
- **Lenguaje respetuoso e inclusivo:** Utilizar en todo momento, tanto de manera verbal, como en documentos y escritos, un lenguaje que evite el señalamiento o el maltrato verbal y que ofrezca una imagen real de la persona, según su autopercepción.

3. ACTIVIDAD EXTERNA INCLUSIVA Y JUSTA

Este conjunto de medidas se dirige, sobre todo, a beneficiarios, visitantes, usuarios, socios, amigos y otros públicos involucrados en acciones de la Fundación. Las políticas deben reflejar la equidad en la aplicación de la misión.

a. Programas y proyectos

- **Análisis de Equidad:** Se crearán unas condiciones de accesibilidad equitativas previas a la implementación de los programas, para asegurar que los criterios de elegibilidad no excluyan o benefician desproporcionadamente a un grupo o persona.

- **Representación en contenido:** Se intentará que las imágenes, vídeos y testimonios utilizados en la comunicación reflejen la diversidad real de la sociedad y de las comunidades con las que trabaja la fundación, evitando estereotipos. Y se intentará que tengan una representación ponderada hacia lo positivo como, por ejemplo, hacia la representación de las mujeres.
- **Recogida de datos ética:** Toda recogida de datos se ajustará a los fines que se persigan en cada momento. No se abusará en la solicitud excesiva de todo tipo de datos. Cuando se recaben características demográficas, personales o grupales que incluyan referencias a la etnia, género, edad, discapacidad, salud, etc. de los beneficiarios, se ofrecerá siempre la recogida de forma voluntaria y anónima y siempre que tengan un sentido. En todo caso, siempre bajo el amparo de los mecanismos de la LOPD y el RGPD.
- **Comunicar la excepción:** Cuando un proyecto incluya un sesgo técnico necesario, pero que pueda ser confundido con inequidad, se explicará bien la circunstancia, en algún tipo de nota o aclaración marginal, para ser entendida. Por ejemplo, si se recogen datos para medir si los programas están llegando efectivamente a un tipo de población.

b. Colaboradores y Proveedores

- **Criterios de compra éticos:** Se deberán incluir como criterios de valoración de la adquisición de productos, bienes y servicios, factores como la diversidad e inclusión de proveedores y colaboradores externos. Cuando se tenga la oportunidad, se priorizará trabajar con empresas sociales, cooperativas y otros tipos que demuestren un compromiso activo con valores como la igualdad y la diversidad.
- **Colaboración con minorías:** Se buscará activamente colaborar y asociarse con organizaciones lideradas por miembros de minorías (pueblo gitano, entidades LGTBIQ+, asociaciones de mujeres, defensa de discapacidad o enfermedades, etc.). O entidades que trabajen específicamente en la lucha contra una forma concreta de discriminación como el racismo.

4. MECANISMOS DE RESPUESTA

Se establecerá, como principal medio para detectar denuncias, quejas o incidencias, un Canal Ético seguro y confidencial, junto con protocolos claros de investigación, para garantizar la protección del denunciante y la sanción de cualquier acto discriminatorio. Una política o una estrategia es inútil sin un mecanismo de recogida de información, seguimiento y respuesta eficaz. Por eso, ponemos a disposición, los siguientes:

- **Canal Ético:** Se establece un canal ético seguro, anónimo y confidencial, gestionado según criterios normativos adecuados y situado en la web. Un Canal informativo definido en el Código de Conducta, donde se facilitan los datos de contacto que garantizan la expresión de la protesta y el cauce para una solución eficaz.
- **Responsable del canal:** Se nombrará un responsable del canal, que actuará con criterios justos y éticos, y que aplicará toda su diligencia en el traslado de la información, la atención al denunciante y la resolución del caso.

- **Resolución y Reparación:** Asegurar que, en caso de comprobarse una discriminación, más allá incluso de lo legal, se aplicarán medidas para corregirla. Y se aplicarán sanciones adecuadas y medidas de reparación si el caso lo requiere.
- **Registro e Informe anual:** Se llevará a cabo un registro de las incidencias, y con él se elaborará informe anual de las mismas, protegiendo los datos individuales, pero buscando un registro y aprendizaje agregado de los casos que potencialmente puedan surgir.

5. COMPROMISO INSTITUCIONAL

- **Compromiso institucional:** La estrategia emana del Órgano de Gobierno y es de cumplimiento para toda la Fundación. Se toma como una de las políticas de buena gobernanza de las que se dota la organización. Esta estrategia se da a conocer en el Área de Transparencia de la Web. El Patronato y la Dirección General encabezan, además, desde el ejemplo. Deben ser los primeros en formarse y en promover activamente los valores de equidad y no discriminación.
- **Código de Conducta:** Este documento se sitúa en el contexto del Código de Conducta, completando el contenido concreto y, sobre todo, el espíritu de su articulado con mayor especificidad en este campo de la no discriminación.
- **Designación de responsable:** El Patronato delega por defecto en la figura del director general la ejecución y la supervisión de las políticas, estrategias, medidas, etc. de no discriminación, exigiéndole información sobre su aplicación. En ausencia del director general, o por cualquier otra circunstancia, el Patronato podría delegar la tarea en uno patrono o en otra persona del equipo.

6. PERSONAS, GRUPOS Y CASOS OBJETIVO DE ESTAS MEDIDAS

Incluimos en esta estrategia a toda persona o grupo que potencialmente pueda ser víctima de discriminación injusta. Sea por motivos de sexismo, racismo, etnicidad, orientación sexual, autopercepción, edadismo, religión, cultura, enfermedad, discapacidad, aspecto físico, procedencia o cualquier otra característica contemplada como negativa en la Declaración Universal de DDHH, la Constitución Española, las leyes europeas y españolas, el sentido común y la empatía más elemental.

Queremos poner algunos ejemplos específicos de casos y grupos de población en los que específicamente piensa la FPdL a la hora de crear un documento de prevención y lucha contra la discriminación como este:

- Igualdad entre hombres y mujeres y erradicación del machismo.
- Colectivo LGTBIQ+.
- Minorías étnicas, religiosas, nacionales, idiomáticas, etc.
- Específicamente el pueblo gitano, tan ligado al flamenco.
- Edadismo, discriminación por discapacidad, salud, apariencia física.
- Aporofobia.
- Cualquier otra que cree una situación de maltrato, abuso o inequidad.