

PLAN PARA LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LGTBIAQ+ FUNDACIÓN INTERED

El presente Plan de diversidad LGTBIAQ+ ha sido elaborado de forma voluntaria por la Comisión de Igualdad y Diversidad de InteRed, aprobado por el Equipo Directivo de la Fundación y por el Patronato.

Firma:

Two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is cursive and appears to read 'J. Martínez'. The signature on the right is more stylized and appears to read 'R. F. J.'.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBIAQ+ EN EL MERCADO LABORAL	4
3. PASOS PARA UN COMPROMISO EFECTIVO	7
4. NORMATIVA	7
5. DESARROLLO DE ACTUACIONES.....	11
6. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	12
7. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	13
8. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
8.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	13
8.2. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	21
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBI.....	23
9.1. Sensibilización y comunicación	23
9.2. Selección y Contratación	24
9.3. Prevención del acoso de las personas LGTBIAQ+	25
9.4. Derechos para personas trans.....	26
9.5. Formación y desarrollo.....	27
9.6. Conciliación y corresponsabilidad	27
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	28
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBIAQ+.....	30
12. FALTAS Y SANCIONES.....	31
13. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO	33

1. INTRODUCCIÓN

InteRed es una Organización No Gubernamental de Desarrollo promovida por la Institución Teresiana de la que toma como referencia su **perspectiva socioeducativa**. Ponemos en el centro a las personas, especialmente a quienes enfrentan desigualdades y tienen más vulnerados sus derechos. Trabajamos por una **educación para la transformación social** que genere participación activa y comprometida con todas las personas, a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad ambiental.

El compromiso de InteRed con el respeto a la diversidad de las personas, su dignidad y sus derechos está presente en sus valores, enfoques y experiencia de trabajo, como se recoge en el Documento “Educación afectivo-sexual: una reflexión desde InteRed”, que reafirma la pertinencia, relevancia y necesidad de abordar la educación afectivo-sexual desde enfoques respetuosos con la diversidad de las personas, su dignidad y sus derechos humanos. Recoge entre otros, el enfoque de diversidades en el que señala que “reconocemos, visibilizamos y valoramos la diversidad de cuerpos, identidades, afectos, orientaciones del deseo, y expresiones de género, como parte de las distintas formas de vivir la sexualidad”. Ya anteriormente en la Campaña Toca Igualdad (2018) uno de sus 4 ejes principales era **reconocer y celebrar la riqueza de la diversidad de identidades**, en el que destacamos la necesidad de repensar los modelos únicos y rígidos que la sociedad ha impuesto sobre cómo deben ser las personas según su sexo o género, y que queremos transformar para avanzar hacia una igualdad real de derechos y oportunidades para todas las personas.

2. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBIAQ+ EN EL MERCADO LABORAL

En el contexto actual de cambio, donde la sociedad cada vez valora más la igualdad, es esencial que las empresas asuman un compromiso sólido con la diversidad. La inclusión genuina y efectiva de la comunidad LGTBIAQ+ en un entorno laboral libre de prejuicios y discriminación debe estar en el centro de las políticas de cada organización. Esta es una oportunidad única para impulsar el crecimiento y el valor de las organizaciones, y va más allá de simplemente cumplir con la legislación vigente. Diversos estudios confirman que la diversidad LGTBIAQ+ no solo enriquece la cultura corporativa, sino que también fomenta un ambiente inclusivo y mejora el bienestar laboral. Más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, construir un entorno laboral seguro, libre de prejuicios y discriminación, donde cada persona se sienta valorada y respetada pudiendo expresar su orientación sexual, identidad, expresión de género, y características sexuales, es una responsabilidad de las organizaciones. El respeto, la visibilización y la no discriminación de personas LGTBIAQ+ es una cuestión de respeto y garantía de derechos humanos. Esto revierte de forma positiva, fomentando la colaboración y la productividad, lo que impulsa el éxito organizacional. Por ello, es necesario que las entidades se comprometan de forma activa con medidas sólidas para detectar, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación dentro del mundo laboral, poniendo un énfasis especial en la comunidad LGTBIAQ+ como un colectivo a menudo invisibilizado y objeto de desigualdades, discriminaciones y violencias. Este enfoque tiene un resultado claro: el bienestar común de la organización.



Según datos de la FELGTBI+, solo el 23,6% de las personas LGTBIAQ+ son visibles en los equipos de trabajo, un 11,1% con sus superiores, y apenas un 6,6% con clientes o empresas proveedoras. Estas cifras son impactantes, especialmente cuando consideramos que la tasa de empleo entre la población LGTBIAQ+ es 14 puntos superior a la población general, una diferencia que se debe en parte a que la presencia de gente joven, quienes gracias a los avances en política pública y en cambio de mentalidad, puede identificarse como tal en público. Del mismo modo, la población de estudiantes dentro de la comunidad LGTBIAQ+ es 8 puntos superior en comparación con la población general. Por el contrario, el porcentaje de pensionistas es 20 puntos menor respecto a la población general. Además, el porcentaje de personas que realiza trabajo no remunerado en el hogar es inferior en el colectivo LGTBIAQ+, mientras que la tasa de desempleo es casi idéntica a la de la población general (FELGTBI+, 2023).

Estos datos revelan que la tasa de actividad del colectivo LGTBIAQ+ es superior a la de la población general. Al sumar que su nivel educativo es más alto, vemos que este colectivo representa un crisol de talentos, especialmente visible en las nuevas generaciones.

Según el estudio "Gestión de la Diversidad LGBT+", realizado en 2023 entre empresas españolas y lanzado por BBVA y REDI en colaboración con el Pacto Mundial de la ONU España, el 59% del personal de recursos humanos y diversidad en empresas que no abordan activamente esta diversidad no percibe desigualdad hacia las personas LGTBIAQ+ en sus organizaciones. Además, un 21% niega la existencia de discriminación hacia el colectivo en España. Estos datos contrastan con la realidad que muchas personas de la comunidad experimentan diariamente, tal como lo indica el estudio "Hacia centros de trabajo inclusivos: La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones", desarrollado por el Área Confederal LGTBI de UGT.

Para ofrecer una visión más completa de la situación, a continuación, presentamos un resumen de los 10 puntos críticos que enfrenta el colectivo LGTBIAQ+ en el entorno laboral, según recoge el estudio de UGT.

10 problemas más comunes a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en materia laboral¹

1. Discriminación en el empleo: El 70% de las personas LGTBIAQ+ y el 75% de las personas trans consideran que ser LGTBI es un inconveniente al buscar empleo.
2. Ocultación de la orientación sexual: Cerca del 50% de las personas LGTBIAQ+ evitan revelar su orientación sexual en el trabajo por miedo a represalias o perjuicios profesionales.
3. Rechazo en los procesos de selección: El 55% de las personas trans y no binarias han experimentado rechazo directo o indirecto durante entrevistas de trabajo debido a su identidad de género.

¹ Abad, T. y G. Gutiérrez, M., *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. Segunda edición.* 2023. UGT. Área Confederal LGTBI.



4. Violencia verbal y acoso laboral: Un 75% de personas LGTBIAQ+ han experimentado violencia verbal en el trabajo y también hay una frecuencia elevada de agresiones que se eleva en las personas trans (el 86% han sido agredidas más de dos veces), lo que constituye conductas de acoso. Además, en el 75% de los casos había personas que testificaron los hechos, pero solo en un 40% de las situaciones alguien ha reaccionado en defensa de la persona agredida. La cifra de quienes son testigo llega al 80% para las personas trans y no binarias, pero nadie ha intervenido para evitarlo.

5. Autoexclusión y pérdida de talentos: El ambiente laboral hostil lleva al 40% de las personas LGTBIAQ+ a ocultar su identidad, lo que puede resultar en autoexclusión, pérdida de talento y bajo rendimiento laboral.

6. Falta de apoyo en transiciones de género: El 62% de las personas trans no recibe apoyo de sus empleadores durante su proceso de transición de género.

7. Desconocimiento y falta de comprensión: Cerca del 80% de las personas trans sienten que ni sus compañeras/os ni superiores comprenden sus realidades.

8. Uniformes y encargos inadecuados: El 16% de las personas trans se ven obligadas a usar uniformes que no corresponden a su identidad de género, y el 27% recibe encargos que vulneran su dignidad.

9. Percepción de desventaja en la promoción interna: El 55% de las personas del colectivo consideran que ser LGTBIAQ+ es un inconveniente para promocionar en el empleo, debido a estereotipos y prejuicios.

10. Impacto en la carrera profesional: El 44% de las personas trans considera que su transición de género ha afectado negativamente su carrera profesional.

Estos 10 puntos son tan solo un resumen de un problema real y de gran impacto negativo que todavía hoy está presente dentro de las organizaciones de una manera latente o invisible, y que es reflejo de la discriminación y desigualdad real que siguen viviendo las personas LGTBIAQ+ en la sociedad. Por tanto, ponen de manifiesto la necesidad de un cambio imperativo en el enfoque organizacional y una puesta a punto de medidas para evitar y corregir la discriminación del colectivo LGTBIAQ+ en el ámbito laboral, que incide desde el proceso de selección hasta el impacto positivo en el despegue de la carrera profesional.

Lo llamativo (e incongruente) de los datos aportados, es observar que el 93% de las empresas ya tienen iniciativas relacionadas con la celebración del Orgullo LGTBIAQ+, pero no tienen un enfoque determinante hacia la inclusión real, con una estrategia de 'tolerancia cero' hacia la discriminación, políticas activas, programas de sensibilización, alianzas y una firme visibilización del compromiso con la diversidad.

Visibilidad y LGTBIfobia en el trabajo

Aproximadamente, la mitad de las personas LGTBIAQ+ prefiere ocultar su identidad en sus lugares de trabajo debido a un entorno percibido como inseguro. Este sentimiento se ve reflejado en estadísticas alarmantes: el 75% de las personas del colectivo ha sufrido agresiones verbales en el trabajo, con una falta de apoyo del entorno laboral en el 75% de los casos. Estas



agresiones no son eventos únicos, sino repetidos, lo que evidencia un problema sistémico en los lugares de trabajo. Esta LGTBIfobia tiene un impacto directo en la búsqueda de empleo. La mayoría de las personas trans eligen ocultar su identidad de género por temor a la discriminación.

3. PASOS PARA UN COMPROMISO EFECTIVO

Una vez sabemos el qué, pasamos al cómo. El proceso para lograr una organización diversa, equitativa e inclusiva nos dirige a un firme compromiso que abarca los siguientes puntos:

- Promover la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas LGTBIAQ+
- Establecer herramientas y mecanismos de selección de personal libres de sesgos discriminatorios hacia la comunidad LGTBIAQ+.
- Diseñar campañas de sensibilización, comunicación y difusión que pongan en valor la diversidad y que promuevan la no discriminación de las personas del colectivo.
- Elaborar un protocolo de actuación, revisarlo periódicamente y mantenerlo vigente asegurando su adecuación a la normativa y las necesidades del entorno laboral.
- Fomentar la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras y/o personas del colectivo que voluntariamente quieran participar en el desarrollo y aplicación de las políticas LGTBIAQ+ mediante la creación de una Comisión de Diversidad dentro de la organización.
- Garantizar la confidencialidad y dignidad de quienes puedan ser víctimas de acoso o discriminación.
- Adoptar medidas cautelares para proteger a las víctimas durante la tramitación de cualquier procedimiento.
- Extender estos principios a todas las personas vinculadas a la organización, incluyendo a la plantilla, voluntariado, estudiantes en prácticas, empresas colaboradoras y proveedoras y entidades socias.

Reconocer la diversidad LGTBIAQ+ como un activo valioso es un hecho que fortalece las organizaciones y contribuye a su éxito. Por ello, es necesario un compromiso para seguir avanzando en la promoción de un entorno laboral inclusivo, donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial, sin importar su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. InteRed asume el compromiso y la visibilización de una estrategia de tolerancia cero hacia la discriminación de las personas del colectivo LGTBIAQ+.

4. NORMATIVA

En el apartado normativo cabe señalar una evolución positiva de la legislación con un abordaje más completo para la prevención de situaciones discriminatorias y promover la sensibilización en igualdad, así como penalizar conductas violentas en materia LGTBIAQ+ destacando especialmente la entrada en vigor en marzo de 2024 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y



efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI, por lo que afecta en materia laboral.

A continuación, mostramos un resumen del recorrido legal internacional sobre el colectivo LGTBIAQ+:

La igualdad de derechos de las personas LGTBIAQ+ se basa en los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (art. 1), y desarrollados como normas internacionales en diferentes tratados internacionales vinculantes, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2, 1, 3, 14, 25 y 26); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2, 3 y 7); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (arts. 1, 2 y 5); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (arts. 1-5 y 24); la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 2); la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (arts. 1 y 7); y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (arts. 1 y 5).

Esas normas han sido interpretadas progresivamente por los **Órganos de Tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas al incluir la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, entre los motivos de discriminación prohibidos.**

Adicionalmente, mecanismos, como el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que vigila la aplicación de la CEDAW, han reconocido que la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y/o las características sexuales se ve comúnmente agravada por la discriminación por otros motivos, como el género, la raza, la edad, la religión, la discapacidad, la salud, la situación de inmigración y la situación económica, entre otros (Recomendación General Nº 28, CEDAW, de 2010).

Para la interpretación y alcance de las obligaciones de los Estados, son especialmente relevantes los **Principios de Yogyakarta de 2007**, sobre cómo se aplican las normas internacionales de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad y expresión de género. Como instrumento no vinculante, los Principios clarifican estándares legales internacionales existentes que los Estados deben cumplir para garantizar que las personas LGTBIAQ+ puedan ejercer y disfrutar de todos sus derechos humanos.

La Unión Europea ha desarrollado su **Estrategia de Igualdad LGBTIQ (2020-2025) de la UE** donde destaca que la fortaleza social, política y económica de la UE proviene de la unidad en la diversidad: la igualdad y la no discriminación son valores fundamentales y derechos básicos en la UE, consagrados en sus Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales.

En los países donde tenemos personal contratado, en **Bolivia** el artículo 14 de la Constitución de Bolivia (2009) prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual, así como en la identidad de género. El artículo 5(a) de la Ley contra el racismo y todas las formas de discriminación (Ley No. 45) (2010) prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (entre otros). Además, el artículo 281 del Código Penal (modificado por dicha ley) tipifica como

delito todo acto de discriminación por motivos de "orientación sexual" y agrava las penas si es cometido por funcionariado público o por particulares que presten servicios públicos.

En **República Dominicana**, la Constitución no incluye explícitamente a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales como motivos protegidos de discriminación. Asimismo, el marco jurídico no ofrece protección contra la discriminación basada en estas cuestiones en materia de empleo. El primer Código Penal no penalizaba los actos sexuales consensuales entre personas adultas del mismo sexo en privado, y el nuevo Código Penal (2007) no innova en este sentido.

En **Guatemala**, la Constitución no incluye explícitamente a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales como motivos protegidos de discriminación. Asimismo, el marco jurídico no ofrece protección contra la discriminación basada en estas cuestiones en materia de empleo.

En **Filipinas**, la Constitución no incluye explícitamente a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales como motivos protegidos de discriminación. Desde el año 2000, se ha intentado aprobar una ley a nivel federal que prohíba la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género. El último de estos intentos se presentó en agosto de 2024 como *Proyecto de ley de prohibición de la discriminación por características protegidas*. Varias provincias han promulgado protecciones locales.

En España:

La **Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978**², como norma base que sustenta y ampara a los derechos fundamentales, pone el foco en dos artículos que sirven de marco en el ámbito de los derechos de la comunidad LGTBIAQ+: 1) el artículo 14 dispone: "los españoles son iguales 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". 2) el artículo 9.2 indica: "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social³: Esta ley modifica el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Capítulo III, relativo a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, garantizando el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴. A través de la disposición adicional décimo primera, relativa a las modificaciones del texto refundido de

² Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))

³ Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>

⁴ Disponible en: < <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con> >

la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la disposición decimocuarta, relativa a las modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la ley establece la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiendo cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia⁵. Esta ley reconoce y protege los derechos de las personas LGTBIAQ+ en diversos ámbitos, incluido el laboral. En concreto en el capítulo III relativo al mercado de trabajo, la norma aborda el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBIAQ+ (art. 20), y establece medidas y actuaciones para la ocupación, prevención y combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (art. 21).

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación⁶, en referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La ley cita como motivos de especial atención social o protección el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión y, prohíbe la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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 LGTBI⁷, para la defensa de la igualdad y diversidad en el empleo, siendo esta de hecho la más avanzada y dirigida específicamente a la protección y ampliación de posibilidades del colectivo LGTBIAQ+ en distintos ámbitos de la vida pública.

Si bien en las últimas décadas la legislación ha dotado de una serie de normas con el fin de favorecer unas condiciones igualitarias y no discriminatorias, también para al colectivo LGTBIAQ+, no se puede obviar que era imperativo realizar un avance desde la igualdad formal hacia la igualdad real y efectiva.

Real Decreto 1026/ 2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIAQ+, así como la obligación de contar un protocolo frente al acoso y violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a él, establecida en el artículo 15.1 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 LGTBI.

⁵ Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>

⁶ Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>

⁷ Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>

5. DESARROLLO DE ACTUACIONES

A la hora de emprender un plan de medidas para la no discriminación y el favorecimiento de las condiciones de trabajo para la comunidad LGTBIAQ+ hay que tener presente una serie de factores.

En ningún caso, el Plan LGTBIAQ+ pretende identificar a las personas de este colectivo, con lo que no se recopilarn datos cuantitativos o de tipo personal, dado que la identidad de género, expresión de género, orientación sexual y características sexuales constituye una información privada y confidencial.

Así mismo, en cuanto a las medidas planificadas en el plan LGTBIAQ+, éstas serán objeto de depósito, en los términos del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y sin perjuicio de los mecanismos articulados por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias. Se introduce, además, una nueva disposición adicional sexta en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. Depósito de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Cuando se solicite el depósito de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 15 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 LGTBI, en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo».

«Disposición final segunda. Título competencial. Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.3 de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas».

En la Disposición final tercera, se menciona la habilitación normativa con el siguiente texto: “Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto”.

Realizar un estudio aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan LGTBIAQ+. Con este objetivo se han seguido los siguientes pasos:

- Planificación. Asignación del personal responsable de proporcionar la documentación y dinamizar la recogida de información, selección de herramientas a utilizar para la recopilación de datos e información a la plantilla del comienzo de la Fase de estudio, ya que, si así ha acordado la Comisión Negociadora, puede participar de forma activa. Esta comisión ha acordado previamente la información necesaria para diagnosticar cada una de las materias.
- Recopilación de información. Recopilación de información y documentación disponible hasta la fecha en InteRed.

Handwritten signature and a circular stamp, likely an official seal or signature of an authority.

- Análisis de información. Se han identificado los aspectos en los que se producen desigualdades y discriminación a la comunidad LGTBIAQ+, las causas que las generan y se ha hecho una propuesta de medidas de mejora.
- Comunicación. Información a la plantilla sobre el contenido de este documento.

6. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan LGTBIAQ+ ha sido suscrito por la **Mesa de Trabajo de Plan LGTBIAQ+** de la FUNDACIÓN INTERED formada por las personas miembro de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, constituida en Madrid, a las 9:00 horas del día 30 de septiembre de 2025 por:

Por una parte, la representación de la entidad:

Responsable de Género, Dña. Elena Alfageme Villalaín
Responsable de Recursos Humanos, Dña. Rosario Jiménez Parras

En ausencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT) en la organización en el momento de elaborar este plan, los sindicatos mayoritarios del sector, Unión General de los Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) fueron contactados y convocados en sucesivas ocasiones, con fecha 8 de abril, 7 de mayo y 4 de junio de 2025, recibándose únicamente respuesta a la última convocatoria con fecha 5 de junio donde manifestaron que “las medidas LGTBI y los protocolos, se están negociando en los convenios colectivos según lo dispuesto en el RD 1026/2024, por lo que no atendemos este tipo de negociaciones salvo en empresas donde exista aplicación de varios convenios”, dejando constancia de su imposibilidad de participar en el proceso de negociación.

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión tiene las siguientes competencias:

- Negociación de las medidas que integrarán el Plan LGTBIAQ+.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de LGTBIAQ+ en InteRed.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implantadas.
- Remisión del Plan LGTBIAQ+ que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión de Igualdad y Diversidad deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Fundación InteRed a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacaciones, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la Fundación serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

7. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan LGTBIAQ+ va dirigido a todas las personas trabajadoras de la Fundación InteRed, y por extensión a las personas contratadas en Delegaciones Internacionales, así como Voluntariado.

El ámbito territorial (de carácter nacional) comprenderá los siguientes centros de trabajo:

- Málaga: Cl. Cañada de los Ingleses, 4 - 29016 Málaga (2 personas)
- Valencia: Cl. Mauro Guillen, 5 - 46009 Valencia (9 personas)
- Madrid: Cl. Alameda, 22 - 28014 Madrid (23 personas)
- Galicia: Praza do Matadoiro, 7 - 15703 Santiago de Compostela (2 personas)
- Sevilla: Cl. Torrijano, 15, 2º - 41009 Sevilla (2 personas)
- Córdoba: Pz de la Concha, 1 - 14003 Córdoba (1 persona)
- Barcelona: Cardenal Tedeschini, 72, 1ª - 08027 Barcelona (8 personas)
- Castilla y León: Cl. Galera, 4, 1º - 47002 Valladolid (1 persona)
- Cantabria: C. Rualasal, 23, 2ªA - 39001 Santander (1 persona)
- Guipúzcoa: Bengoetxea, 4 bajo - 20004 San Sebastián (2 personas)
- Bilbao: Grupo Vicente Garamendi, 5, lonja - 46006 Bilbao (2 personas)

El actual Plan LGTBIAQ+ estará vigente desde el día 1 de enero de 2026, con una duración de 4 años, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

8. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

8.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

InteRed es una Organización No Gubernamental de Desarrollo que **nació en 1992 impulsada por la Institución Teresiana** de la que toma como referencia su **perspectiva socioeducativa**, poniendo en el centro a las personas que enfrentan desigualdades y tienen más vulnerados sus derechos.



Creemos en la educación de calidad y en su poder transformador que permite el desarrollo personal y la erradicación de la pobreza. Por ello trabajamos en capacitación y formación básica, formación del profesorado, promoción de los derechos de la infancia y la equidad de género.



Nuestras acciones se orientan a mejorar la calidad de vida de las personas empobrecidas, promover la equidad de género, educar para la ciudadanía y los Derechos Humanos en clave de transformación social para la construcción de sociedades más justas y humanas.



Somos una de las organizaciones pioneras en la formación de voluntariado internacional, con un programa que se desarrolla desde 1995 y en el que han participado más de 2.500 personas.



En 1996 se crean las primeras delegaciones en el Estado Español: Catalunya, País Vasco/Euskal Herria, Andalucía, Castilla-la-Mancha y Galicia, como espacios más cercanos a la ciudadanía para promover los valores de justicia y solidaridad.

Presencia

“Estamos integradas por 9 delegaciones en diferentes Comunidades Autónomas; y 4 delegaciones internacionales en Guatemala, Bolivia, República Dominicana y Filipinas que hace posible una importante presencia pública y alta valoración en los ámbitos educativos y de la cooperación internacional. Trabajamos con **51 organizaciones socias locales** en **14 países de África, América Latina, Asia y Europa**. Realizamos más de 125 acciones al año trabajando por el derecho universal a la educación, con enfoque de género y derechos humanos.

En España estamos integradas por delegaciones territoriales, de ámbito Autonómico, que cuentan con comités y grupos de apoyo de ámbito provincial.”

Nuestra base social: “Se considera que una persona o entidad es “socio”, cuando colabora con InteRed de una forma periódica, habiéndolo suscrito a través del cupón de socio/socia con sus datos personales, o a través de otro medio por escrito o vía online a través de la web. Si además de su cuota realiza una donación eventual se mantendrá su clasificación de socio/socia de InteRed. A fecha de 31 de diciembre de 2024 en InteRed somos 1.711 personas socias, 438 donantes, 180 voluntarias y voluntarios y 71 personas contratadas (56 en España y 15 en delegaciones internacionales).”

Además, estamos presentes:

A nivel nacional:

- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de España, desde 1996
- Red Transforma
- Movimiento por la Educación Transformadora y la Ciudadanía Global
- Campaña Mundial por la Educación
- Plataforma de Voluntariado de España

A nivel autonómico:

- Coordinadora Andaluza de ONG para el Desarrollo (CAONGD) desde 2000
- Federación Aragonesa de Solidaridad (FAS) desde 1999
- Coordinadora de ONGD de Castilla la Mancha
- Coordinadora Castellano-Leonesa de ONG para el Desarrollo
- LaFede Catalunya. Organitzacions per a la justícia global
- Xarxa educativa de suport a les persones refugiades (Catalunya)
- Plataforma Unitària Contra les Violències de Gènere (Catalunya)
- Coordinadora Valenciana de ONGD, desde 1999
- Coordinadora Galega de ONG para o Desenvolvemento
- Red de ONG para el Desarrollo de la Comunidad de Madrid, desde 1995
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de Euskadi, desde 1997
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de la Región de Murcia
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de Cantabria, desde 2008
- Consejo Cántabro de Cooperación Internacional para el Desarrollo, desde 2009
- Consejo Vasco de Cooperación Internacional, desde 2020

A nivel local

- Unidad Territorial de ONGDs de Valladolid
- Plataforma de entidades de voluntariado de León
- Unidad territorial de Alicante
- Consejo Municipal de Cooperación en Valencia
- Consejo Asesor del Máster de Cooperación al Desarrollo de la Universitat Politècnica de València
- Consejo de Cooperación y Educación para el Desarrollo del Ayuntamiento de Donostia
- Red de Voluntariado de Bizkaia - Bolunta
- Red de Voluntariado de Gipuzkoa - Sareginez
- Consejo Municipal de las Mujeres de Córdoba
- Consejo Municipal de Cooperación de Bilbao
- :Coordinadora de ONGD para el Desarrollo y la Cooperación de Jaén

Trabajo en red

- Pertenecemos a 3 Coordinadoras internacionales: Bolivia, República Dominicana y Guatemala.
- A la Red Transforma de Comunidades Educativas para una Ciudadanía Global.
- Coordinadora estatal de ONGD de España.
- 9 Coordinadoras Autonómicas.
- Campaña Mundial por la Educación, como organización adherida.
- Taula Catalana pels Drets Humans i la Pau a l'Amèrica Central.
- Xarxa antitumors de Barcelona
- 40 universidades nacionales e internacionales
- Alianzas con empresas (10 convenios) y con 4 Consejos Asesores.



Seguimos haciendo camino...



El I Plan Estratégico 2002-2006 supone un crecimiento cuantitativo y cualitativo para la organización, ya que en cumplimiento del plan se acuerda diversificar las organizaciones socias con las que InteRed venía trabajando, potenciar la educación para el desarrollo e implantar una cultura de la evaluación.



El II Plan Estratégico de InteRed 2007 – 2010, ampliado por patronato al 2013, marca como objetivo ser una organización de referencia en educación desde un enfoque de derechos humanos y de género, priorizando la calidad de nuestras acciones; y desde 2007, InteRed es ONGD calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), lo que supone un reconocimiento y aval a su trayectoria de trabajo y calidad.



El III Plan Estratégico de InteRed 2014 – 2017, ampliado a 2019 por patronato, apuesta por una educación transformadora que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental.

Del IV Plan Estratégico 2020 – 2024, prorrogado hasta 2025 y 2026, extraemos lo siguiente:

“Desde InteRed queremos que la construcción de sociedades interculturales, igualitarias y de paz, en base al respeto al otro, la cultura del cuidado y la atención socio-emocional, atraviesen todas nuestras acciones.

Consideramos la diversidad y el encuentro intercultural como una riqueza en nuestras sociedades y queremos seguir caminando hacia una educación más comprometida con la transformación social. Apostamos por la presencia aún mayor de los enfoques de derechos humanos, género e interseccionalidad, interculturalidad, sostenibilidad medioambiental y cultura para la paz en todas nuestras intervenciones y en especial, en nuestra mirada de educación

Como organización nos reafirmamos en que queremos incidir en las causas de vulneración de los derechos en las realidades en las que estamos presentes. Los efectos de la pandemia COVID19 confirman las estrategias identificadas. Desde nuestra identidad por el derecho a la educación y derechos de las mujeres, además queremos contribuir a la garantía de otros derechos para el desarrollo integral de la persona y por eso se trabajarán, mediante alianzas estratégicas, otros derechos como el de la alimentación, la salud, el trabajo, la paz...

El IV Plan Estratégico de InteRed 2020-2025 da un paso más en el apoyo a personas y colectivos que se encuentran en situaciones de mayor *vulnerabilidad y desigualdad*, de ahí el esfuerzo por reforzar nuestra presencia en países más empobrecidos en África y en Haití; y el trabajo con las y los migrantes y refugiados de los distintos contextos donde estamos presentes incorporando la ayuda humanitaria desde el Desarrollo con mirada educativa.”

[Handwritten signature]

Lo que enfoca nuestras acciones

Enfoque desde la perspectiva socioeducativa



InteRed entiende la educación como medio de transformación social. Este enfoque implica entender que la educación tiene como finalidad prioritaria la formación integral de la persona que, consciente de su responsabilidad social y en interacción con otras, se compromete en su ámbito local y global. Esta educación nos hace conscientes de la interdependencia de nuestros actos y por lo tanto de que somos corresponsables.

Enfoque basado en Derechos Humanos



El eje es la persona. Ésta se concibe como la verdadera titular de los derechos, poseedora y promotora de los mismos y protagonista de su desarrollo personal y social. La persona se convierte en agente de cambio para transformar corresponsablemente su contexto, teniendo en cuenta las causas que generan la vulneración de los derechos de las personas y los colectivos.

Enfoque de equidad de género y ética del cuidado



InteRed apuesta en su misión por contribuir al pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres y los hombres. Desde la voz y la experiencia de las mujeres, cuestionamos el modelo de desarrollo dominante y trabajamos para promover la equidad, el empoderamiento de las mujeres y la corresponsabilidad en los trabajos de los cuidados.

Nuestras señas de identidad son promover y fomentar el derecho a la **educación**, la **equidad de género** y la **participación**, hojas de ruta transversales a toda la organización



Promover el derecho a la educación a lo largo de toda la vida desde un enfoque socioeducativo de ciudadanía global, cuyos objetivos son promover una educación transformadora; favorecer la formación del profesorado, educadores y educadoras; procurar una educación inclusiva que garantice el derecho de los colectivos más vulnerables.



Fomentar la equidad de género y los Derechos de las Mujeres en todas las políticas e intervenciones de InteRed, con los objetivos de impulsar intervenciones en equidad de género y derechos de las mujeres y garantizar la transversalidad del enfoque de género en todos los ámbitos de actuación de InteRed.



Fomentar la gobernabilidad, participación y una ciudadanía crítica con perspectiva global, cuyos objetivos son acompañar procesos de transformación personal y social para una ciudadanía concienciada y comprometida con los derechos humanos; fortalecer la sociedad civil; el empoderamiento de sectores empobrecidos e impulsar una comunicación para el desarrollo y el cambio social.

Nos mueve la educación

Trabajamos por una **educación para la transformación social** que genere participación activa y comprometida con todas las personas, a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad ambiental. **En colaboración con personas y organizaciones de diversos países y culturas:** comunidades educativas (centros educativos, alumnado, equipos directivos, familias), autoridades educativas, organizaciones sociales (especialmente de mujeres), y con personas y colectivos que tienen más vulnerado su derecho a la educación.

Comunidades educativas transformadoras

Que impulsan una Ciudadanía Global en Red

Una Red Transforma y un Movimiento por una Educación Transformadora y la Ciudadanía Global requiere de profesorado y centros educativos transformadores. Partiendo de la revisión de experiencias y prácticas educativas vamos descubriendo rasgos de centros educativos transformadores como referencia de buenas prácticas.

Red Transforma

Es una red de más de 20 centros educativos acompañados por InteRed en la incorporación de una educación transformadora para la ciudadanía global. Supone un espacio de formación, reflexión e intercambio para el profesorado y centros educativos participantes.



Movimiento 4.7

Hacia la meta de la Educación para el Desarrollo Sostenible y la Ciudadanía Global. InteRed forma parte del Movimiento 4.7, un espacio de encuentro y construcción colectiva formado por entidades de sectores diversos, que trabajamos para alcanzar la Meta 4.7 de la Agenda 2030 e impulsamos la acción política para que sea incorporada y financiada en los sistemas educativos autonómicos, estatal e internacional.



Enfoques educativos transformadores



Género

Como un modelo coeducativo que propone que todas las personas sean formadas en un sistema de valores, comportamientos, normas y expectativas, que no esté jerarquizado en función del sexo y, a la vez, educarlas valorando sus diferencias individuales y cualidades personales.



Derechos Humanos

Favorecemos el empoderamiento de las personas y las comunidades para reclamar sus derechos, para su participación directa en las decisiones relativas a su propio desarrollo y para exigir el cumplimiento de sus responsabilidades a los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y el sector privado.



Interculturalidad

Creemos en una convivencia en donde nos sabemos iguales y a la vez diversas, en donde nos enriquecemos mutuamente y respetamos a todas las personas, reconociendo a la vez nuestra propia identidad.



Sostenibilidad ambiental

Tomamos conciencia de nuestra ecodependencia con el medio ambiente, del cuidado del espacio natural al que pertenecemos y del que somos responsables, de vivir en el respeto y la armonía con la naturaleza.



Socioeducativo

Nos comprometemos con la humanización de las personas, con la búsqueda permanente del bien común, con el ejercicio de una ciudadanía corresponsable, actuando a favor de la inclusión y la equidad.



Metodologías innovadoras

Para generar transformación personal y social: investigación-acción participativa, sistematización, aprendizaje cooperativo, aprendizaje-servicio, ludopedagogía, aprendizaje basado en proyectos transformadores, metodologías lúdico-teatrales.

Equidad de género

En InteRed apostamos desde su misión para contribuir al pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, trabajando para promover la equidad y el empoderamiento de las mujeres. **TOCA IGUALDAD** (<https://tocaigualdad.intered.org//>), es una campaña educativa de InteRed para la prevención de violencias machistas con la que promovemos una ciudadanía joven comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de las violencias contra las mujeres. Queremos contribuir al desarrollo de un mundo donde el sexo de las personas no sea razón de discriminación sino parte esencial de la plural, compleja y enriquecedora diversidad humana en la que creemos y por la que trabajamos.

Principios que guían nuestro trabajo



Optar por la **equidad de género**. Abolir la discriminación contra la mujeres para que no se privilegie al hombre en ningún ámbito de la vida y prime la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.



Aplicar la estrategia de **empoderamiento de las mujeres**. Reconocer su autoridad y forjar relaciones de equidad en la participación entre los hombres y mujeres.



Centralizar los **cuidados** con el objetivo de visibilizar y reconocer el trabajo de los cuidados como imprescindibles para el sostenimiento de la vida y las sociedades.



Cuidar las palabras utilizando un lenguaje **inclusivo**. La comunicación nos define, nos coloca en el mundo desde una mirada determinada creando un mundo que se transforma con las palabras.



Promover la **coeducación** es clave para la equidad y con ello la formación docente para una escuela libre de estereotipos y con las mismas oportunidades para las niñas y los niños.



Trabajar con los hombres procesos de **masculinidades** que contribuyan a reflexionar sobre las injusticias que genera el actual sistema patriarcal que sitúa a las mujeres en una situación estructural de subordinación y roles en función del sexo.

Enfoques para la transformación



El enfoque **GED** (Género en el Desarrollo) es una manera de percibir y abordar el tema de la subordinación y el trabajo de las mujeres en los modelos y estrategias de desarrollo basándose en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Para InteRed es esencial los modelos de desarrollo integrales, democráticos y sostenibles que crean procesos de transformación social.



En InteRed incorporamos la **perspectiva de género** y la aplicamos de forma transversal en todos los procesos de planificación de nuestras intervenciones tanto de cooperación internacional como de educación para el desarrollo, ello supone contemplar las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres, promoviendo su participación real y tratando de contribuir a reducir las desigualdades de género a largo plazo.

Nuestros retos actuales

InteRed, sigue trabajando en América Latina, Asia y África por el reconocimiento y disfrute del **derecho universal a una educación gratuita, de calidad e inclusiva**, que promueva el desarrollo integral de la persona y el aprendizaje de habilidades y competencias para la vida en población infantil, juvenil y adulta. Una educación que incorpore la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la dignidad y la diversidad de cada persona.



En **Educación para la Ciudadanía Global**, contamos con una **estrategia sectorial** que persigue como objetivo: impulsar procesos socioeducativos, formales y no formales, que generen una ciudadanía comprometida con la transformación local y global para construir un mundo más justo y equitativo y más respetuoso con la diversidad y con el medio ambiente, en el que todas las personas podamos desarrollarnos libre y satisfactoriamente.



Misión y visión



Somos una ONGD promovida por la Institución Teresiana, que apuesta por una educación transformadora, que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental.



Una organización que impulsa procesos educativos para el cambio personal y colectivo a favor de la justicia social, la equidad y el cuidado de las personas y la naturaleza, abierta a la participación y al diálogo con grupos y personas de distintos países.

Valores



Promovemos y queremos vivir valores como la coherencia, el cuidado de las personas y el planeta, la equidad, la corresponsabilidad, la participación, la solidaridad y la transparencia en nuestras acciones.

8.2. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

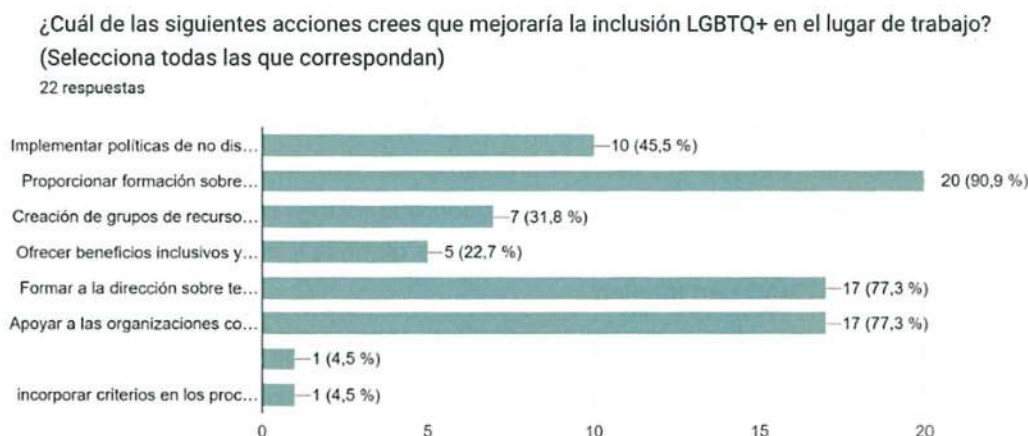
InteRed firmó su primer plan de igualdad en el año 2022, y el segundo se ha firmado en el año 2025, y desde los inicios, es una organización comprometida con la diversidad, la dignidad y los derechos humanos de todas las personas. En la Campaña institucional Toca Igualdad (2018), de prevención de violencias machistas, uno de los ejes principales es **reconocer y celebrar la riqueza de la diversidad de identidades**, en el que destacamos la necesidad de repensar las identidades hegemónicas impuestas por el heteropatriarcado (a través de la hoja de ruta Identificar, Desmontar, Actuar) en nuestro camino hacia una igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas. Desde 2024 en su documento de Educación afectivo sexual, recoge como orientador el enfoque de diversidades en el que señala que “reconocemos, visibilizamos y valoramos la diversidad de cuerpos, identidades, afectos, orientaciones del deseo, y expresiones de género, como parte de las distintas formas de vivir la sexualidad”.

InteRed reconoce la importancia de la diversidad y la inclusión como pilares fundamentales para el desarrollo de un entorno laboral equitativo y respetuoso. El compromiso de la entidad es firme: **“buscamos promover un ambiente de trabajo en el que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, se sientan valoradas y libres de cualquier tipo de discriminación. Sabemos que la diversidad es un motor clave para la innovación y el crecimiento, y que es nuestra responsabilidad crear un espacio seguro y respetuoso para todo nuestro personal”**.

Aunque hasta la fecha no se han implementado medidas específicas dirigidas a garantizar la igualdad, inclusión y respeto hacia las personas del colectivo LGTBIAQ+, existe la conciencia de la necesidad de avanzar en esta dirección y se identifica esta área como una oportunidad de mejora dentro de nuestras políticas de recursos humanos.

En marzo de 2024 parte de nuestra plantilla participó voluntariamente en un proyecto piloto de Altekio sobre diversidades sexuales y prevención de violencias al colectivo LGTBIAQ+ en organizaciones sociales. Consistió en un taller formativo experiencial con parte del equipo presente en Madrid, y en una encuesta anónima que se mandó a la plantilla en la participaron algunas personas de la organización (24 personas).

Compartimos a continuación algunos datos destacables:



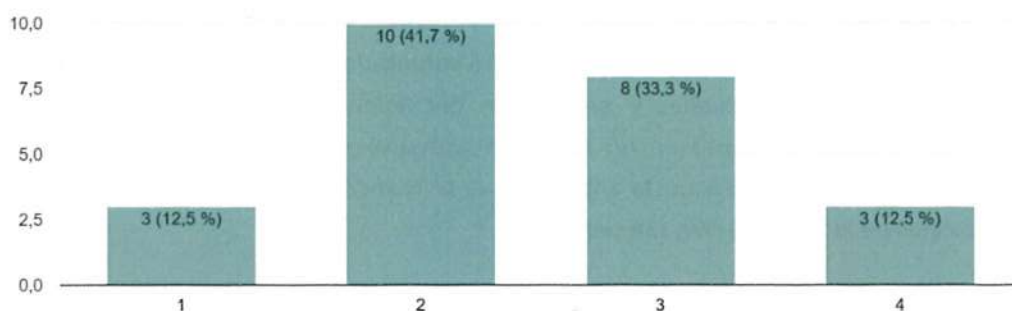
Descripción de las respuestas por orden de aparición en el gráfico:

- ◆ Implementar políticas de no discriminación
- ◆ Proporcionar formación sobre diversidad e inclusión.
- ◆ Creación de grupos de recursos para personas LGBTQI+
- ◆ Ofrecer beneficios inclusivos y sistemas de apoyo.
- ◆ Formar a la dirección sobre temas LGBTQI+
- ◆ Apoyar a las organizaciones comunitarias LGBTQI+
- ◆ (ninguna seleccionada)
- ◆ Otro: incorporar criterios en los procesos de contratación

[Handwritten signatures]

Mi organización tiene en cuenta las necesidades de la juventud LGBTQI+ a la hora de diseñar sus actividades y servicios.

24 respuestas



Dichos datos constituyen un punto de arranque para reflexionar sobre la necesidad de dialogar, adoptar medidas y desarrollar mecanismos que permitan visibilizar estereotipos o actitudes que de forma inconsciente la organización tiene o no en cuenta hacia las personas LGTBIAQ+. Con la elaboración de este Plan nos comprometemos a adoptar medidas que promuevan la sensibilización, formación y el respeto hacia la diversidad afectivo-sexual y de género. A corto plazo, nuestra prioridad es desarrollar un plan de acción que incluya la creación de protocolos contra la discriminación, programas de formación para la plantilla y acciones para visibilizar y apoyar a las personas LGTBIAQ+ en InteRed.

Este compromiso inicial nos permite reafirmar nuestra voluntad de seguir mejorando y de contribuir activamente a la creación de un entorno inclusivo, alineado con los principios de igualdad y respeto. El compromiso está asumido, y estamos trabajando para que se traduzca en acciones concretas en el corto y medio plazo.

9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBIAQ+

A continuación, se incorporan las medidas propuestas para llevar a cabo en los próximos 4 años, en el marco del presente I Plan de Diversidad LGTBIAQ+.

9.1. Sensibilización y comunicación

Dar a conocer a toda la plantilla y a los diversos socios estratégicos de InteRed el compromiso con la diversidad sexual y de género en todas las áreas.

Medida	Presupuesto de implantación	Indicadores	Responsables	Fecha de inicio de implantación
Difusión del plan y las políticas LGTBIAQ+	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Evidencia documental del Plan de Comunicación. Número de mensajes redactados / difusiones realizadas sobre las políticas de diversidad/ LGTBIAQ+	Recursos Humanos/ Dirección/Comisión de Igualdad y Diversidad y CyC	Inmediatamente desde la firma del plan.

[Firmas manuscritas]

Respetar el uso de pronombres sentidos el uso de pronombres sentidos en dinámicas de trabajo institucionales (presentaciones, talleres, y comunicaciones internas)	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Evidencia documental de correos electrónicos enviados, número de mensajes redactados, ejemplo de dinámicas de presentaciones	Recursos Humanos/ Dirección/ Comisión de Igualdad y Diversidad y CyC	Segundo trimestre 2026
Revisar la recogida de información para que incluya las distintas variables de identidad de género	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Evidencia documental Número de veces en que se ha incorporado la variable género no binario en la recogida de información.	Recursos Humanos/ Dirección	Inmediatamente desde la firma del plan.
Realización de una encuesta con preguntas sobre percepciones, necesidades, y discriminaciones incorporando preguntas relativas a acoso o violencia contra las personas LGTBIAQ+	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.	Evidencia de los resultados de la encuesta	Recursos Humanos/ Dirección	Segundo trimestre 2026
Desarrollo de acciones de socialización al interior de InteRed, para visibilizar las realidades y las discriminaciones que viven las personas LGTBIAQ+ dentro y fuera de InteRed, así como las acciones LGTBIAQ+ que se hacen con la gente joven en los proyectos de EpD y Cooperación.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Evidencia documental de acciones realizadas Ampliación a la participación de representación de trabajadoras LGTBIAQ+ motor (ERG)	Comisión de Igualdad y Diversidad Personal LGTBIAQ+ voluntario Equipos EPCG y CI	Tercer trimestre de 2026
Establecimiento de una Persona de Referencia de derechos de la plantilla LGTBIAQ+, dentro de la Comisión contra el Acoso	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Evidencia de comunicación de la persona de referencia	Recursos Humanos/ Dirección	Inmediatamente desde la firma del plan.

9.2. Selección y Contratación

Se garantizará que todos los procesos de selección y contratación realizados se llevan a cabo bajo criterios de objetividad, asegurando que son procesos inclusivos y diversos.

Medida	Presupuesto de implantación	Indicadores	Responsables	Fecha de inicio de implantación
Incorporar en el procedimiento de contratación y selección, tanto externo como interno, los valores de la diversidad y la inclusión.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Evidencia documental del procedimiento modificado.	Recursos Humanos/ Dirección	Inmediatamente desde la firma del plan.

Inclusión en el protocolo de selección de personal de una cláusula de prohibición de preguntas relacionadas con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, así como la prohibición de solicitud de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Evidencia documental del compromiso. Número de candidatos presentados con criterios de diversidad.	Recursos Humanos/ Dirección	Inmediatamente desde la firma del plan.
Inclusión en el manual de acogida del personal de información específica sobre la diversidad afectivo – sexual y/o expresión de género.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Evidencia documental.	Recursos Humanos/ Dirección	Segundo trimestre 2026

9.3. Prevención del acoso de las personas LGTBIAQ+

Promocionar las condiciones de trabajo que eviten cualquier situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género mediante la difusión del protocolo de acoso de la empresa, que regula la prevención y la actuación en este tipo de situaciones.

Medida	Presupuesto de implantación	Indicadores	Responsables	Fecha de inicio de implantación
Difundir internamente, a través de un espacio específico (tablón de anuncios, email, portal web, etc.), el protocolo para la prevención de discriminación hacia las personas LGTBIAQ+	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Número de personas informadas vs total Número de mensajes redactados / difusiones realizadas del protocolo para la prevención LGTBIAQ+	Recursos Humanos/ Dirección Comisión CyC	Inmediatamente desde la firma del plan.
Formar a las personas del Equipo Directivo, la Dirección de Personas y a quienes sean encargados/as de resolver las situaciones de acoso por diversidad sexual, en el funcionamiento del protocolo y en la resolución de conflictos, con énfasis en la diversidad sexual.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Número de personas formadas vs total	Recursos Humanos/ Dirección	Cuarto trimestre 2025

9.4. Derechos para personas trans

Garantizar que las personas trans mantengan sus derechos durante un proceso de transición o cambio de sexo.

Medida	Presupuesto de implantación	Indicadores	Responsables	Fecha de inicio de implantación
Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de InteRed se modifique el nombre y sexo de la persona aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Modificación del nombre de una persona que lo ha cambiado por decisión propia. Comunicación del nombre escogido a su círculo de intervención más cercano (responsables, compañeros/as).	Recursos Humanos/ Dirección	Primer trimestre 2026
En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Dpto. de RRHH y al Servicio de Prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose InteRed a facilitar el cambio de horario y adaptación.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Nº de solicitudes recibidas de cambio y/o adaptación de jornada por esta situación	Recursos Humanos/ Dirección	Inmediatamente desde la firma del plan.
Garantizar un trato respetuoso hacia las personas trans, utilizando su nombre elegido en las interacciones internas habituales, previa solicitud de la persona, siempre que ello no contravenga obligaciones legales relativas al uso del nombre registral en documentación oficial.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Número de nombres modificados	Recursos Humanos/ Dirección	Inmediatamente desde la firma del plan.
Instaurar un protocolo de actuación para las personas trans en el ámbito laboral cuando comienzan el proceso de transición.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se	Evidencia documental del protocolo. Nº de personas que han iniciado el proceso de cambio de sexo y lo han comunicado a InteRed	Recursos Humanos/ Dirección	Tercer trimestre 2026

	realiza con recursos internos).			
Garantizar el acceso a baños y vestuarios en función de la identidad de género de la persona.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Evidencia de la acción realizada para garantizar el acceso libre de todas las personas a los lavabos	Recursos Humanos/ Dirección	Inmediatamente desde la firma del plan.

9.5. Formación y desarrollo

Asegurar que todas las personas tienen el grado de conocimiento necesario sobre diversidad sexual y/o de género.

Medida	Presupuesto de implantación	Indicadores	Responsables	Fecha de inicio de implantación
Formación obligatoria en diversidad: Implementar programas de formación obligatorios sobre diversidad e inclusión LGTBIAQ+ para toda la plantilla , haciendo especial hincapié en el respeto, la prevención de la discriminación y la inclusión de las personas trans.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Vinculado al Crédito Fundae.	Número de personas formadas Número de cursos ofertados	Recursos Humanos/ Dirección Consultoras expertas u organizaciones LGTBQ+ Comisión	Primer trimestre 2026
Formación obligatoria en diversidad: Implementar programas de formación sobre diversidad e inclusión LGTBIAQ+ para el voluntariado , haciendo especial hincapié en el respeto, la prevención de la discriminación y la inclusión de las personas trans.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Número de personas formadas Número de cursos ofertados	Recursos Humanos/ Dirección Consultoras expertas u organizaciones LGTBQ+ Comisión	Tercer trimestre 2027

9.6. Conciliación y corresponsabilidad

Garantizar que las personas LGTBIAQ+ tengan acceso a las medidas y permisos de conciliación en igualdad de oportunidades y condiciones que el resto de la plantilla.

Medida	Presupuesto de implantación	Indicadores	Responsables	Fecha de inicio de implantación
Beneficios inclusivos para todas las familias: Asegurar que todos los beneficios relacionados con la familia (como permisos parentales,	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico	Número de permisos solicitados para familias LGTBIAQ+	Recursos Humanos/ Dirección	Inmediatamente desde la firma del plan.

seguros, etc.) incluyan explícitamente a las familias LGTBIAQ+ y se ajusten a sus necesidades (por ejemplo, permisos por adopción, maternidad/paternidad para parejas del mismo sexo).	adicional (se realiza con recursos internos).			
Política de flexibilidad inclusiva: Garantizar que las políticas de trabajo flexible, como horarios adaptados y teletrabajo, sean accesibles para las personas LGTBIAQ+ que puedan necesitar ajustes por razones familiares o médicas.	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Sin coste económico adicional (se realiza con recursos internos).	Número de permisos solicitados.	Recursos Humanos/ Dirección	Inmediatamente desde la firma del plan.

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El control y seguimiento del Plan LGTBIAQ+ responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan LGTBIAQ+
- Obtener información sobre el grado de ejecución, la adecuación de los recursos comprometidos y el cumplimiento del calendario de actuaciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación, así como aprendizajes y buenas prácticas para el futuro.
- Realizar las adaptaciones necesarias o adoptar medidas correctoras en caso necesario, de acuerdo con la legislación vigente y las necesidades de InteRed

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo a la ejecución. El seguimiento sirve para controlar y verificar que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan y, al mismo tiempo, ayuda a detectar desajustes y adoptar medidas correctoras.

Para conseguir una óptima evaluación de seguimiento, proponemos una serie de indicadores cualitativos para evaluar las acciones que se han llevado a cabo durante la vigencia del plan, así como aquellas acciones que no se han puesto en marcha, además del impacto que las medidas adoptadas han tenido en InteRed, tanto a nivel interno como externo, y el grado de satisfacción del personal con las acciones que se han desarrollado.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
DIMENSIÓN	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
InteRed	DIRECCIÓN	Concienciación	- InteRed ha llevado a cabo 2 acciones anuales para sensibilizar a la plantilla y base social sobre los derechos de las personas LGTBIAQ+. Las acciones llevadas a cabo han mejorado el ambiente de trabajo, favoreciendo a la comunidad LGTBIAQ+. - Se ha incrementado el porcentaje de la plantilla que considera que InteRed ha promovido la tolerancia y el respeto hacia la comunidad LGTBIAQ+. - El Equipo Directivo ha participado en el proceso del Plan LGTBIAQ+.
		Compromiso / RSE	- Número de casos de discriminación de la diversidad sexual y de género notificados en InteRed. - Número de proveedores y empresas colaboradoras con las que trabajamos que promueven la diversidad sexual y de género.
		Comunicación y lenguaje	- El uso del lenguaje inclusivo se ha revisado tanto en los documentos internos como externos de InteRed. - Se ha promovido el lenguaje inclusivo en las dinámicas de IR con las personas trabajadoras. - El % del personal reconoce haber incorporado el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, con las personas LGTBIAQ+. - Los comentarios discriminatorios y violentos hacia la comunidad LGTBIAQ+ han disminuido o son inexistentes.
	PLANTILLA	Discriminación	- El % de personal ha mejorado su actitud, comportamiento y opinión respecto a la sensibilización LGTBIAQ+. - El % de la plantilla reconoce que han disminuido las discriminaciones en el lugar de trabajo por motivos de identidad de género u orientación sexual. - El % del personal muestra una mayor sensibilización hacia el colectivo LGTBIAQ+.

		Concienciación • El % de personal voluntario conoce el significado de las siglas LGTBIAQ+, así como las definiciones de orientación sexual e identidad de género. • El % del personal ha notado un aumento del clima de tolerancia y respeto hacia el colectivo LGTBIAQ+. • El % del personal considera que ha mejorado la respuesta del personal a los comentarios discriminatorios y a los ataques contra la comunidad LGTBIAQ+. • Número de personas LGTBIAQ+ que han recibido de InteRed un permiso retribuido por matrimonio o prestaciones familiares. • Número de personas trans que han realizado la transición mientras trabajan en InteRed, y número de permisos para llevar a cabo esta transición.
--	--	--

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBIAQ+

El presente plan debe ser revisado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a InteRed por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.
- En caso de que las circunstancias debidamente justificadas lo requieran, se procederá a actualizar las medidas previamente establecidas en la extensión que sea precisa.

Las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o inaplicar alguna de estas en función de los efectos que se hayan apreciado hasta el momento.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión de Seguimiento se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan LGTBIAQ+ la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan LGTBIAQ+.

2. Acudir al Servicio Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

12. FALTAS Y SANCIONES

En cumplimiento del artículo 10 del **Real Decreto 1026/2024**, las empresas deben incluir en su régimen disciplinario medidas eficaces para sancionar cualquier conducta de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. Esta obligación se articula de forma específica conforme al convenio colectivo aplicable a cada centro de trabajo.

 **Convenio Estatal de Acción e Intervención Social 2022–2024 Código: 99100155012015**

Este convenio tipifica expresamente como **falta muy grave**:

“El acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación o identidad sexual, así como el acoso sexual”.



Por tanto, cualquier conducta que implique discriminación, trato vejatorio, burla o exclusión por motivo LGTBI será considerada falta muy grave y sancionada conforme a lo previsto: suspensión de empleo y sueldo o despido disciplinario, con garantías de audiencia, confidencialidad y protección de la persona afectada.

Medidas comunes en todos los convenios

- **Registro confidencial** de todas las denuncias y sanciones por discriminación o acoso por motivos LGTBIAQ+.
- **Actuación inmediata** mediante la aplicación del protocolo interno de prevención y actuación ante la discriminación o el acoso.
- **Formación obligatoria** del personal directivo y de recursos humanos en materia de igualdad y no discriminación LGTBIAQ+.
- **Participación de la comisión de igualdad** o personas LGTBIAQ+ de referencia, garantizando imparcialidad e independencia en los procesos.
- **Protección de la persona denunciante** durante y después del procedimiento, incluyendo posibles medidas cautelares.



13. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Diciembre 2025

1. INTRODUCCIÓN	35
2. COMPROMISO DE LAS PARTES FIRMANTES	35
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	36
4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	36
5. VIGENCIA	37
6. DEFINICIONES	37
7. PREVENCIÓN	38
8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	39
9. TIPIFICACIÓN	41
10. SEGUIMIENTO	43
11. GLOSARIO	43
ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O 3EXPRESIÓN DE GÉNERO	47
ANEXO 2: SOLICITUD INICIO PROCEDIMIENTO FORMAL	48
ANEXO 3: CONSENTIMIENTO	49

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación InteRed es una ONG de Desarrollo promovida por la Institución Teresiana, que apuesta por una educación transformadora, que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental.

En InteRed se promueve y se desea vivir con valores como la coherencia, el cuidado de las personas y el planeta, la equidad, la corresponsabilidad, la participación, la solidaridad y la transparencia de todas las acciones que se realizan.

InteRed es una organización comprometida con el avance de políticas de igualdad que permitan caminar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática. Desde este compromiso se asume como prioridad de la organización combatir cualquier tipo de conducta discriminatoria que se pueda dar en el ámbito laboral y que imposibilite a las personas LGTBIAQ+ el logro de la igualdad efectiva.

El compromiso de InteRed con el respeto a la diversidad de las personas, su dignidad y sus derechos está presente en sus valores, enfoques y experiencia de trabajo, como se recoge en el Documento "Educación afectivo-sexual: una reflexión desde InteRed", que reafirma la pertinencia, relevancia y necesidad de abordar la educación afectivo-sexual desde enfoques respetuosos con la diversidad de las personas, su dignidad y sus derechos humanos. Recoge entre otros, el enfoque de diversidades en el que señala que "reconocemos, visibilizamos y valoramos la diversidad de cuerpos, identidades, afectos, orientaciones del deseo, y expresiones de género, como parte de las distintas formas de vivir la sexualidad y, por tanto, como algo posible y deseado en el proceso de desarrollo de las y los adolescentes".

InteRed trabaja con organizaciones de mujeres, organizaciones feministas y organizaciones de derechos humanos en España, América Latina, África y Asia para contribuir al pleno disfrute de los derechos humanos de todas las personas, por la promoción de la equidad, el empoderamiento de las mujeres, y la consecución de una vida libre de violencias, constituyendo estas violencias una de las manifestaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género y, a la vez, una de las violaciones más graves de Derechos Humanos.

2. COMPROMISO DE LAS PARTES FIRMANTES

En el marco de principios y valores de un Estado social, y democrático de Derecho, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, la legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, se regula 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 LGTBI y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que comprende el desarrollo de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de InteRed.



Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar en conseguir un entorno laboral libre de acoso y discriminación. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

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 el mismo.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

La política de InteRed se rige por la tolerancia cero ante el acoso y queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a InteRed con independencia de que la vinculación sea laboral ó de voluntariado tanto en España como en los países en los que la organización desarrolla su labor. También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de InteRed pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo (proveedores/as, consultores/as, etc). En el caso de que resulte implicado personal ajeno a InteRed, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas u organizaciones, para que sean éstas las que tomen las medidas que consideren oportunas.

4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Principio de respeto a la dignidad personal: Las actuaciones guardarán la discreción necesaria, encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

Principio de confidencialidad y sigilo: La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y solo será conocida por quienes intervengan directamente en el desarrollo de las diferentes fases. Estas personas deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Principio de diligencia y celeridad: Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.

Escucha a la víctima: La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.

Contradicción: El procedimiento garantizará, en todo momento, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.



Restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si así lo solicita.

Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

5. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre InteRed y la representación legal de las personas trabajadoras, y en su defecto, entre InteRed y los sindicatos mayoritarios del sector.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la InteRed, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

6. DEFINICIONES

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal, no 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.

a) 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, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

b) 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.

c) Discriminación múltiple:

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.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) 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.

f) 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).

7. PREVENCIÓN

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, y con objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso y/o discriminación en el entorno laboral, se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. **Respeto:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **Comunicación:** No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. **Reputación:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. **Discreción en la reprensión:** Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. **No arbitrariedad:** Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. **Uniformidad y equidad:** La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. **Evitación del hostigamiento:** Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.



8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la Comisión. No se abrirá ningún protocolo de acoso sin este consentimiento expreso.

Comisión instructora

- a) Comisión Instructora: Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de las personas trabajadoras y por parte de InteRed, en el número que estos determinen y de forma paritaria.
- b) Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a). Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.
- c) Funciones de la Comisión Instructora:
 - Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
 - Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
 - Co-gestionar con la Dirección de InteRed las medidas cautelares que estime convenientes.
 - Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de InteRed en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

Desarrollo del procedimiento

Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Igualdad o a la agente de igualdad, que realizarán las funciones de asesoras. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la de proponer a la dirección de InteRed la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Igualdad o con la agente de igualdad, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, la persona agente de igualdad o la Comisión Instructora dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, la agente de igualdad debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.
- Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de InteRed, y a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

Procedimiento formal

El procedimiento formal se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos, canal de denuncias, o en el correo de la comisión de igualdad, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal, tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, InteRed activará este protocolo de forma inmediata.



En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la persona denunciada, la comisión instructora y la dirección de InteRed.

Procedimiento instructor

Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que se considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo éstas acudir acompañadas de las personas representantes de las trabajadoras y trabajadores, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

Finalización del procedimiento

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas:

- a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una duración máxima de quince días laborables.

9. TIPIFICACIÓN

Se considerarán como **faltas leves**

- El uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.
- Manifestaciones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBIAQ+.

Se considerarán como **faltas graves**

- Que se prolonguen las manifestaciones o comportamientos anteriormente indicados como faltas leves más de un mes.
- Que se perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.



- Que la persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

Se considerarán como **faltas muy graves**

- La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación.
- Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.
- Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- La ridiculización y la humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter transfobo u homófobo.
- El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifica.
- Dar un tratamiento desigual basándose en la identidad de género, la orientación sexual o las características sexuales.
- Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Las agresiones físicas, que incluyan elementos externos o no, se hagan con el fin de dañar a las personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Impedir el acceso a las instalaciones a las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- La violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- Violencias similares o parecidas que no estén recogidas en esta lista pero que tengan el mismo efecto o busquen producirlo.
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.
- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBIAQ+.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.



Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden de la persona que ejerza un poder jerárquico.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

10. SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en InteRed.

11. GLOSARIO

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: capacidad de sentir atracción sexual, erótica, y/o romántica hacia otras personas. En función de cuál sea el origen o cómo sea esa atracción, hablamos de distintos términos:

- **Heterosexual:** Persona que experimenta atracción sexual hacia otras personas de distinto género o sexo.
- **Homosexual:** Persona que siente atracción sexual o romántica hacia otras personas de su mismo género.
- **Bisexual:** persona que experimenta atracción sexual o romántica hacia otras personas independientemente de su género.
- **Pansexual:** Persona que siente atracción sexual o romántica hacia otras personas independientemente de su sexo o identidad de género.
- **Asexual:** persona que no experimenta atracción sexual.

- **Alosexual:** personas que experimentan atracción sexual y romántica
- **Demisexual:** personas que experimentan atracción sexual y romántica

Rol de género: Normas que la sociedad establece sobre el género, de manera binaria y jerarquizando los asociados a la masculinidad sobre los asociados a la feminidad.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI+: Acrónimos de Lesbiana, Gay, Trans, Bisexual, Intersexual, Queer y el signo + alude a otras etiquetas que se puedan usar desde la comunidad queer para autodefinirse.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omnisexualitat, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Trans: Término general para nombrar a las personas que viven una identidad de género diferente de la cisnormatividad (= que considera la identidad cisgénero como la norma).

- **Transexual:** Término que se usa tradicionalmente para definir a aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer y realiza un cambio mediante asistencia médica (hormonas y/u operaciones quirúrgicas) para adoptar el aspecto del género deseado.

- **Transgénero:** Término que se usa para definir a aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.



Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

Queer: Término paraguas que significa raro, bizarro, en inglés, y que se usa para identificar a todas aquellas identidades de género, orientaciones sexuales y/o expresiones de género que no quieren encajar en la norma (disidencias sexuales también).

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGTBI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bi-sexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Discriminación hacia alguien por motivo de su orientación homosexual.



Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBifobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.



ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O 3EXPRESIÓN DE GÉNERO

Espacio reservado para el registro de entrada	
Nº de expediente	
Fecha (hoy)	
Solicitante: Persona afectada: Otra persona:	
Datos de la persona afectada: Nombre y apellidos: DNI o cédula: Edad: Puesto trabajo y oficina: Tel de contacto Correo electrónico:	
Datos de la persona denunciada (a rellenar por la Comisión interna): Nombre y apellidos: DNI o cédula: Edad: Puesto trabajo y oficina: Tel de contacto Correo electrónico:	
Exposición de los hechos <i>(en el caso de que haya testigos, mencionar sus nombres y apellidos; adjuntar documentación justificativa si procede)</i>	
Solicitud Solicitud de inicio del presente protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo 	
Localidad y Fecha	Firma persona interesada

(*) En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.

ANEXO 2: SOLICITUD INICIO PROCEDIMIENTO FORMAL

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Persona solicitante:

Persona afectada:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género



ANEXO 3: CONSENTIMIENTO

Consentimiento

La persona _____ da su consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

