




# PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
 ---	 ---	 ---



## Índice

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETO.....	4
3.	ALCANCE.....	4
4.	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	5
5.	DEFINICIONES CLAVE.....	5
6.	PREVENCIÓN.....	7
7.	DENUNCIA.....	9
8.	COMISIÓN INSTRUCTORA.....	9
9.	INTERVINIENTES Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.....	11
10.	DIFUSIÓN.....	13
11.	DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA.....	14

HISTORIAL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Motivo
1	04-2026	Documento Inicial.



## **1. INTRODUCCIÓN**

La diversidad afectivo-sexual, de género, de características sexuales y de familias forma parte de nuestra realidad social. Todas las organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar entornos seguros, respetuosos e inclusivos para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Contar con un protocolo específico para el colectivo conformado por personas lesbianas, gais, transgénero o transexuales, bisexuales, intersexuales y otras identidades y orientaciones sexuales (en adelante LGTBI+), constituye una herramienta fundamental para prevenir, detectar y actuar frente a posibles situaciones de discriminación, acoso o trato desigual. Este tipo de instrumentos permite establecer criterios claros de actuación, promover una cultura organizacional basada en el respeto a la diversidad y garantizar que todas las personas que forman parte de la entidad —trabajadores/as, voluntarios/as, personas usuarias, menores atendidos y otros colectivos de atención— se desarrollen en un entorno libre de prejuicios y violencia.

En el ámbito de la intervención social, que es la que nos ocupa, esta necesidad adquiere una relevancia especial, al trabajar con y para personas que pueden encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad. En estos contextos, la existencia de un protocolo específico contribuye a asegurar que la diversidad afectivo-sexual y de género sea reconocida, comprendida y respetada, evitando situaciones de invisibilización, estigmatización o exclusión.

Asimismo, la implantación de medidas y protocolos dirigidos a garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+ responde también a las obligaciones establecidas en la normativa vigente. El marco normativo en el que se basa el presente protocolo es el siguiente:

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad en el empleo
- Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Real Decreto 1026/2024 sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Estatuto de los Trabajadores
- Ley 8/2017 de Andalucía para garantizar los derechos de las personas LGTBI



Por todo ello, el presente protocolo se configura como un firme compromiso de la Asociación Paz y Bien con los valores de igualdad, dignidad y respeto a los derechos humanos, orientado a consolidar una cultura organizativa inclusiva y a garantizar la protección efectiva de todas las personas frente a cualquier forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

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

## **2. OBJETIVO**

Este protocolo tiene como finalidad garantizar un entorno seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas, en todos los centros, servicios, programas y proyectos de la Asociación, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, promoviendo medidas específicas para prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación o acoso hacia las personas LGTBI+ dentro de la organización.

Se evidencian 3 objetivos fundamentales:

- Establecer medidas dirigidas a garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral y en la prestación de servicios.
- Prevenir y detectar conductas discriminatorias.
- Establecer un procedimiento interno de actuación ante situaciones de acoso o discriminación.

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo se aplicará a:

- Personas usuarias de los centros, servicios, programas y proyectos.
- Plantilla, trabajadores y trabajadoras.
- Personal voluntario.
- Personas colaboradoras que tengan relación con la entidad, en razón de su actividad diaria, como, por ejemplo, personas en prácticas.



Se dará a conocer a toda entidad o agente colaborador, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo. En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

#### **4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

El protocolo se basa en los siguientes principios:

- Respeto a la dignidad humana: todas las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad, respeto y sin prejuicios, sin importar su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- No discriminación: se prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Visibilidad e inclusión: la entidad se compromete a visibilizar y fomentar la inclusión de las personas LGTBI+, promoviendo su participación activa y la representación equitativa.
- Confidencialidad: se garantizará la confidencialidad en casos relacionados con la identidad de género y orientación sexual, respetando la privacidad de las personas en todo momento.

#### **5. DEFINICIONES CLAVE**

Para asegurar la comprensión y aplicación de este protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

- ❶ **ORIENTACIÓN SEXUAL:** capacidad de una persona para sentir **atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras personas**, así como a la posibilidad de establecer relaciones íntimas o afectivas con ellas. Esta atracción puede dirigirse hacia personas de un género distinto, del mismo género, de más de un género o hacia ninguno. Las principales orientaciones son heterosexual, homosexual y bisexual, aunque existen muchas otras.
- ❷ **IDENTIDAD DE GÉNERO:** vivencia interna e individual de cada persona sobre su propio género, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer.
- ❸ **DIVERSIDAD SEXUAL:** variedad de orientaciones sexuales, identidades de género y características sexuales presentes en la población humana.



- ❶ **EXPRESIÓN DE GÉNERO:** manera en que una persona manifiesta su género al exterior a través de su apariencia, comportamiento y forma de expresarse. Es decir, cómo una persona elige presentar su identidad de género al mundo.
- ❷ **INTERSEXUAL:** término que describe a las personas cuyo cuerpo no encaja en las categorías típicas de "masculino" o "femenino" debido a variaciones en sus características sexuales.
- ❸ **ACOSO LGTBIFÓBICO:** cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tipos de discriminación:

- **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, 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.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación

por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

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

## 6. PREVENCIÓN

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se adoptarán una serie de medidas de acción positivas, cuya finalidad son prevenir la discriminación y proteger los derechos de las personas LGTBI+, garantizando la igualdad de oportunidades.

Se dará difusión del presente documento a todos los profesionales de la entidad, tal y como consta en el apartado 3, desde cargos directivos, mandos intermedios, profesionales técnicos, de atención directa y prestadores de servicios, así como a todas las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de discriminación por LGTBIfobia, se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

- **Respeto:** se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.



- Comunicación: no se permitirán actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
- Privacidad: se garantizará la privacidad en todos los centros, servicios, programas y proyectos de la Asociación, y se adoptarán las medidas necesarias para que todos estos espacios puedan utilizarse libres de discriminación.
- Público: en los distintos canales de difusión de la entidad se hará visible el posicionamiento de la Asociación sobre el pleno respeto y la no discriminación de las personas LGTBI+. Se incluirá en el Plan de Comunicación de la entidad para su mayor difusión.
- Formación: se facilitará formación especializada sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, que garantice su adecuada sensibilización y que facilite el uso de las herramientas necesarias para poder detectar situaciones de acoso discriminatorio.
- Discreción: las comunicaciones dirigidas a corregir el comportamiento de una persona o advertirle sobre un desempeño laboral inadecuado se realizarán de manera confidencial y en un ámbito reservado.
- Asesoría y consulta: dentro del equipo de la Asociación se nombrará a una persona de referencia, que cuente con la formación necesaria en materia LGTBI+, encargada de brindar información y promover la prevención.
- Uniformidad y equidad: la aplicación de los mecanismos de control del trabajo desempeñado y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
- 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.

### **6.1 MÉDIDAS ESPECÍFICAS PARA EL COLECTIVO DE MENORES, NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES DEL SERVICIO DE PROTECCIÓN.**

En los centros de protección al menor se garantizará:

- Respeto al nombre y pronombre elegido.
- Acompañamiento psicológico.
- Prevención del bullying.



- Educación afectivo-sexual inclusiva.
- Confidencialidad respecto a identidad u orientación.

## **6.2 MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA EL COLECTIVO DE PERSONAS USUARIAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

La entidad garantizará la accesibilidad cognitiva, poniendo a disposición de las personas usuarias materiales en lectura fácil y pictogramas.

Así mismo, proporcionará talleres adaptados de educación afectivo-sexual inclusiva, con respeto a la diversidad, apoyo a la identidad personal y de prevención de abusos.

## **7. DENUNCIA**

Podrá presentar la denuncia:

- Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, siendo preciso el consentimiento expreso de la persona víctima del supuesto acoso para iniciar el procedimiento.
- 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.
- Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

La denuncia será confidencial, pero no podrá ser anónima. En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada, así como una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

En un primer momento, podrá ser verbal, pero deberá formalizarse por escrito, según el "Anexo I: Formulario de comunicación o denuncia de situación de acoso discriminatorio – Protocolo LGTBI+". Este documento deberá ser enviado a la dirección de correo [protocololgtbi@pazbien.org](mailto:protocololgtbi@pazbien.org) de uso exclusivo para tal fin.



## **8. COMISIÓN INSTRUCTORA**

La Comisión Instructora es un órgano dentro de la entidad encargado de investigar, analizar y recabar información sobre una situación específica, generalmente relacionada con incidencias, denuncias, faltas disciplinarias o procedimientos internos.

Su función principal es reunir todos los datos, pruebas y testimonios necesarios para elaborar un informe objetivo que permita a la dirección o al órgano competente tomar decisiones fundamentadas, como la aplicación de medidas disciplinarias, correctivas o formativas.

Esta comisión se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.

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.

Tampoco podrán formar parte de la comisión instructora la persona denunciada, superiores jerárquicos directos de las partes, testigos del caso o personas implicadas en los hechos.

Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar 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.
- Coordinar con los/las responsables de la entidad las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los supuestos en que, como resultado de la investigación, se detecte una posible responsabilidad directa de la empresa en conductas de acoso, se informará a la Inspección de Trabajo para que adopte las medidas que correspondan.



En los supuestos en que, como resultado de la investigación, se detecte la posible existencia de un delito de odio, se notificará al Ministerio Fiscal o a la autoridad competente para que adopten las medidas correspondientes.

## **9. INTERVINIENTES Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**

A continuación, se detallan las personas intervinientes, el procedimiento y los plazos establecidos:

### **INTERVINIENTES.**

Los principales intervinientes en la aplicación del protocolo son:

- Persona afectada: miembro del colectivo LGTBI+ que haya sido objeto de discriminación, acoso o cualquier vulneración de derechos.
- Persona informante o testigo: quien haya presenciado o tenga conocimiento de los hechos.
- Persona denunciada: la persona acusada del supuesto acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que deba instruir.
- Persona designada dentro de la Comisión del Plan de Igualdad: encargada de recibir y gestionar la denuncia o comunicación y de activar el procedimiento.
- Presidencia de la entidad: responsable de garantizar la aplicación del protocolo y la implementación de medidas.
- Comisión instructora: preferiblemente, estará conformado por no más de 3-4 personas, con una composición equilibrada entre hombres y mujeres, todas con formación en materia de igualdad y prevención del acoso. Deberá tener representación por parte del Comité de Empresa y por parte de la Comisión del Plan de Igualdad de la entidad.

Si fuese preciso, podrá participar asesoría jurídica (para velar por las garantías del procedimiento) y/o psicológica (para valoración de impactos y proporcionar apoyo a la víctima), según proceda. Éstas figuras podrán ser internas o externas a la entidad.

### **PROCEDIMIENTO.**

Este procedimiento tendrá un carácter completamente individualizado. La Comisión Instructora tendrá en cuenta las situaciones singulares de cada proceso.

El procedimiento debe realizarse en un plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, conforme al siguiente itinerario de actuación:

- 1) Recepción de la comunicación o denuncia por parte de la persona designada dentro de la Comisión del Plan de Igualdad.
  - Plazo: de forma inmediata o en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que se tiene conocimiento de los hechos.
  - La comunicación puede realizarse por escrito o de manera verbal, y será registrada de forma confidencial.
  - Documento de registro: *Anexo I: Formulario de comunicación o denuncia de situación de acoso discriminatorio – Protocolo LGTBI+.*
  
- 2) Evaluación inicial
  - Plazo: dentro de los 3 días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia.
  - Se valorará si los hechos requieren activar el procedimiento completo y si es necesaria la adopción de medidas provisionales y/o urgentes.
  - Documento de registro: *Anexo II: Evaluación inicial – Protocolo LGTBI+.*
  
- 3) Aplicación de medidas provisionales
  - Plazo: deben adoptarse en un máximo de 48 horas desde la evaluación inicial, si se considera que existe riesgo para la integridad física o emocional de la persona afectada.
  - Podrán adoptarse medidas del tipo:
    - Cambio temporal de puesto.
    - Reorganización de turnos.
    - Separación preventiva.
    - Apoyo psicológico a la víctima.En caso de no poder separar a la persona afectada de la persona denunciada, la entidad podrá suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelve el procedimiento.
  - Documento de registro: quedarán recogidas en el *Anexo II: Evaluación inicial – Protocolo LGTBI+.*
  
- 4) Investigación
  - Plazo: se llevará a cabo en un periodo máximo de 15 días hábiles desde la validación de la denuncia.
  - Incluirá entrevistas, análisis de pruebas y recopilación de testimonios, respetando siempre los principios de confidencialidad, imparcialidad y presunción de inocencia. Deberán ser entrevistadas:
    - La persona denunciante y/o víctima de la situación denunciada.
    - Las personas testigos de los hechos denunciados.

- La persona acusada, debiendo conocer los hechos denunciados y las pruebas relevantes (en caso de que existan). Podrá formular alegaciones y aportar pruebas.

Realizar el procedimiento solo con la versión de la persona denunciante puede generar un procedimiento defectuoso, que pueda llegar a ser considerado nulo.

- Documento de registro: acta de las entrevistas.

#### 5) Resolución y medidas correctoras

- Plazo: la resolución del caso deberá emitirse en un plazo máximo de 10 días hábiles tras finalizar la fase de investigación.
- Se propondrán medidas concretas para reparar el daño, prevenir futuras vulneraciones y garantizar la seguridad de la persona afectada, tales como medidas disciplinarias, formación obligatoria, mediación y/o medidas organizativas, garantizando siempre la seguridad y bienestar de la persona denunciante, evitando cualquier forma de represalia o revictimización.
- Documento de registro: *Anexo III: Informe final- Protocolo LGTBI+.*

#### 6) Seguimiento

- Plazo: se iniciará en los 10 días hábiles siguientes a la implementación de las medidas y se mantendrá durante un periodo de 3 meses, con revisiones periódicas para verificar la eficacia del protocolo.
- Documento de registro: actas de cada reunión, especificando los acuerdos establecidos.

#### 7) Cierre del caso

- El caso se dará por cerrado cuando se haya verificado, en las sesiones de seguimiento, la no repetición de los hechos y el bienestar de la persona afectada.
- También podrá ser cerrado, por archivo de la denuncia si, tras la investigación y las conclusiones, la Comisión Instructora determina la no evidencia de situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que deba instruir.
- Los documentos del procedimiento serán archivados conforme a la normativa de protección de datos.

## **10. DIFUSIÓN**

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que forman parte de la entidad, así como por aquellas personas y empresas que interactúan con ella. Por ello, se garantizará su accesibilidad a toda la plantilla, con el fin de favorecer el ejercicio de sus derechos, informar sobre sus obligaciones y prevenir cualquier forma de acoso discriminatorio. Asimismo, se facilitará su conocimiento a todas las personas o entidades con las que la organización mantenga una relación que pueda influir en el entorno laboral, ya sea como posibles agentes de acoso o como personas potencialmente afectadas.

Para su adecuada difusión, se adoptarán las siguientes medidas:

- El protocolo estará disponible y de fácil acceso en la página web de la entidad, [www.pazbien.org](http://www.pazbien.org).
- Se incluirá su difusión dentro de las acciones formativas en igualdad establecidas en el Plan de Formación.
- En el proceso de incorporación de nuevas personas trabajadoras, se entregará el presente protocolo junto con la documentación habitual.

## **11. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA**

- ✚ Anexo I: Formulario de comunicación o denuncia de situación de acoso discriminatorio – Protocolo LGTBI+
  - ✚ Anexo II: Evaluación inicial – Protocolo LGTBI+
  - ✚ Anexo III: Evaluación final – Protocolo LGTBI+
  - ✚ Anexo IV: Recursos
  - ✚ Anexo V: Glosario terminología LGTBI+
-



**ANEXO I  
FORMULARIO DE COMUNICACIÓN O DENUNCIA DE SITUACIÓN DE ACOSO  
DISCRIMINATORIO – PROTOLO LGTBI+**

---

▪ **PROTOCOLO LGTBI+ – ASOCIACIÓN PAZ Y BIEN**

Este formulario es confidencial. Enviar a la dirección de correo [protocologtbi@pazbien.org](mailto:protocologtbi@pazbien.org), de uso exclusivo para la tramitación de estas comunicaciones.

Puedes usarlo si has vivido, visto o te han contado una situación de discriminación o trato injusto relacionado por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que deba instruir.

▪ **DATOS DE QUIEN DENUNCIA**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

¿Eres persona usuaria, trabajadora, voluntaria u otra?: \_\_\_\_\_

Teléfono o correo de contacto (si deseas respuesta): \_\_\_\_\_

▪ **LUGAR Y FECHA DEL INCIDENTE**

Lugar donde ocurrió: \_\_\_\_\_

Fecha (si la recuerdas): \_\_\_\_\_

▪ **DESCRIPCIÓN DE LO OCURRIDO**

(Explica con tus palabras qué pasó. Puedes incluir quién estaba presente, qué se dijo o hizo, y por qué piensas que fue una situación discriminatoria o de acoso).

---

---

---

---

---

---

---

---

▪ **¿DESEAS ASESORAMIENTO, APOYO O SEGUIMIENTO?**

Sí, quiero que me llamen o escriban.

No, solo quiero informar del hecho.



▪ **AUTORIZACIÓN PARA USO DE ESTA INFORMACIÓN**

Autorizo a que esta información sea utilizada para investigar y mejorar la convivencia en Paz y Bien.

Firma (las dos páginas): \_\_\_\_\_

Fecha de envío: \_\_\_\_\_



**ANEXO II**  
**EVALUACIÓN INICIAL - PROTOCOLO LGTBI+**

---

Fecha de recepción del caso: \_\_\_\_\_

Persona que realiza la evaluación: \_\_\_\_\_

Cargo / Servicio: \_\_\_\_\_

Tipo de comunicación:

Verbal  Escrita  Por testigo

▪ **DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Relación con la institución (profesional, persona usuaria, voluntario, etc.): \_\_\_\_\_

▪ **DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

(Anotar breve descripción, con fecha, lugar y posibles implicados)

---

---

---

---

---

---

---

▪ **EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN**

a) Naturaleza de los hechos:

Comentarios ofensivos o humillantes

Exclusión social o profesional

Agresión verbal

Agresión física

Discriminación institucional

Acoso continuado



Otra (especificar): \_\_\_\_\_

b) Gravedad aparente:

Leve  Moderada  Grave

c) Frecuencia:

Puntual  Recurrente  Continua

d) Personas implicadas (número y posición):

Compañeros/as

Superior jerárquico

Persona usuaria

Desconocido externo

Otro (especificar): \_\_\_\_\_

e) Existe riesgo para la integridad de la persona afectada:  Sí  No

f) Se requieren medidas provisionales urgentes:  Sí  No

▪ **CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN INICIAL**

No procede la activación del protocolo. Motivo: \_\_\_\_\_

Se activa el protocolo formalmente

Se derivará a otro procedimiento (laboral, legal, etc.)

Observaciones adicionales:



Firma del evaluador/a: \_\_\_\_\_

Fecha de finalización de la evaluación: \_\_\_\_\_

### **ANEXO 3**

#### **INFORME FINAL - PROTOCOLO LGTBI+**

---

Fecha de emisión del informe: \_\_\_\_\_

Persona responsable del informe: \_\_\_\_\_

Cargo / Servicio: \_\_\_\_\_

Número o código de expediente (si aplica): \_\_\_\_\_

#### ▪ **DATOS DE LA INTERVENCIÓN**

Persona afectada: \_\_\_\_\_

Fecha de inicio del procedimiento: \_\_\_\_\_

Fecha de cierre: \_\_\_\_\_

Tipo de incidente:

Discriminación  Acoso  Agresión  Otro: \_\_\_\_\_

Lugar de los hechos: \_\_\_\_\_

Personas implicadas (afectadas y presuntas responsables): \_\_\_\_\_

---

#### ▪ **RESUMEN DE LOS HECHOS**

(Descripción objetiva y cronológica de los hechos)

#### ▪ **ACTUACIONES REALIZADAS**

Recepción y evaluación inicial

Entrevistas

Análisis de documentación



- Adopción de medidas provisionales (si procede)
- Coordinación con otros profesionales o servicios (si procede)

▪ **CONCLUSIONES**

(Valoración final de los hechos y determinación de si existió vulneración)

▪ **MEDIDAS ADOPTADAS**

- Sanción disciplinaria
- Derivación a asesoría legal o psicológica
- Medidas de protección a la persona afectada
- Formación o sensibilización al personal o implicados
- Otras: \_\_\_\_\_

▪ **PLAN DE SEGUIMIENTO**

Fecha prevista de primera revisión: \_\_\_\_\_

Responsable del seguimiento: \_\_\_\_\_

▪ **OBSERVACIONES FINALES**

(Valoraciones adicionales o recomendaciones)

Firma de la persona responsable del informe: \_\_\_\_\_



Fecha: \_\_\_\_\_

Sello institucional:

## **ANEXO IV - RECURSOS**

---

Recursos disponibles para personas LGTBI+ en situación de discriminación o para realizar consultas y/o asesoramientos:

### ASOCIACIONES Y ENTIDADES ESPECIALIZADAS:

- Fundación Triángulo: <https://fundaciontriangulo.org>
- FELGTBI+ (Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más): <https://felgtbi.org>
- Chrysallis (Asociación de Familias de Menores Trans): <https://chrysallis.org.es>
- Fundación 26 de Diciembre (personas mayores LGTBI): <https://fundacion26d.org>
- Asociación Adhara, VIH/SIDA: <https://adharasevilla.org/>

### TELÉFONOS DE AYUDA:

- Teléfono contra el acoso LGTBIfóbico (Servicio autonómico o estatal): 028 (Línea Arcoíris, gratuita y confidencial)
- Teléfono de atención a víctimas de delitos de odio (Ministerio del Interior): 062 (Guardia Civil) / 091 (Policía Nacional)
- Samaritans (Atención emocional en inglés): +44 116 123 (24h)

### MATERIALES DE REFERENCIA Y SENSIBILIZACIÓN:

- Guía “Escuelas Seguras”. Ministerio de Igualdad.
- Manual “Abrazar la Diversidad”. Instituto de la Mujer.
- Informes anuales de FELGTBI+ sobre discriminación y derechos humanos.
- Recursos didácticos del Observatorio contra la LGTBIfobia (<https://contraelodio.org>).
- “Guía rápida para víctimas de delitos de odio por LGTBIfobia”. Versión en lectura fácil. Ministerio de Igualdad.
- “Libres para ser diferentes. Guía de jóvenes LGTB”. Versión en lectura fácil. Plena inclusión.



## ANEXO V – GLOSARIO TERMINOLOGÍA LGTBI+

---

Acoso LGTBIfóbico: conducta que atenta contra la dignidad de una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, creando un entorno intimidatorio u ofensivo.

Bifobia: rechazo, miedo o discriminación hacia las personas **bisexuales** o hacia la bisexualidad.

Bisexual: persona que siente atracción por personas de más de un género.

Características sexuales: atributos físicos (como cromosomas, genitales, hormonas) que se utilizan para asignar el sexo al nacer.

Cisgénero: persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

Discriminación directa: trato desfavorable explícito hacia una persona por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Discriminación indirecta: práctica o norma aparentemente neutra que afecta negativamente a personas LGTBI.

Expresión de género: forma en que una persona manifiesta su identidad de género mediante la ropa, el lenguaje, el comportamiento, etc.

Gay: hombre que siente atracción por otros hombres (también puede usarse de forma general para personas homosexuales).

Homofobia: actitud de rechazo, miedo, desprecio o discriminación hacia las personas homosexuales (gais o lesbianas) o hacia la homosexualidad en general.

Identidad de género: sentimiento interno de una persona respecto a su género, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad: condición en la que una persona nace con características sexuales que no encajan en las definiciones típicas de masculino o femenino.

Lesbiana: mujer que siente atracción por otras mujeres.

LGTBI: acrónimo de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales.

No binario: persona cuya identidad de género no se ajusta completamente a las categorías de hombre o mujer.

Orientación sexual: atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras personas.



Persona trans: persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Represalia discriminatoria: reacción adversa hacia alguien que ha denunciado o expuesto una situación de discriminación.

Sexo asignado al nacer: clasificación como masculino o femenino realizada al nacer, basada en características físicas observables.

Transfobia: rechazo, miedo, desprecio o discriminación hacia las personas transgénero o transexuales o hacia la diversidad de identidad de género.