

**Protocolo frente al
acoso por razón de
orientación sexual,
identidad de género y/o
expresión de género.
LGTBIQA+**



Contenido

Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.....	1
Introducción	4
Presentación de la entidad	4
Compromiso de la entidad.....	5
¿Por qué es necesario un protocolo para erradicar las discriminaciones LGTBIQA+?	6
Objetivos y ámbito de aplicación del protocolo	7
Conceptos y definiciones.....	8
Glosario.....	8
Conceptos y definiciones relacionadas con la orientación sexual.....	10
Conceptos y definiciones relacionadas con la identidad de género y las características sexuales.....	11
Conceptos y definiciones relacionados con la discriminación	14
Lenguaje inclusivo y terminología clave.....	18
¿Qué es la LGTBIQA+ fobia?.....	20
Mecanismos de actuación ante las discriminaciones.....	21
Principios de actuación.....	21
Medidas preventivas.....	22
Organización interna	23
Personas de referencia.....	23
Comisión de actuación ante las discriminaciones LGTBIQA+	24
Procedimiento de intervención por vía interna.....	26
Fase 0: Comunicación y asesoramiento.....	26
Fase 1: Denuncia interna.....	27
Fase 2: Investigación de los hechos.....	28

Fase 3: Análisis de las pruebas y conclusiones	28
Fase 4: Resolución del expediente.....	30
Seguimiento.....	31
Esquema del procedimiento de actuación	32
Procedimiento de actuación por vía externa	32
Vigencia, seguimiento y evaluación del protocolo	34
Medidas de difusión y sensibilización.....	35
Normativa aplicable.....	36
Anexos	38
Recopilación de medidas para la prevención de las discriminaciones LGTBIQA+ en FARMAMUNDI	39
Formulario de denuncia interna	40
Acta de Constitución de la Comisión actuación ante las discriminaciones LGTBIQA+	41
Guion del Primer Encuentro con la Persona de Referencia	42

Introducción

Aunque se ha avanzado en derechos LGTBIQA+, tanto internacionalmente (la despatologización de la homosexualidad, en 1990; y de la transexualidad, en 2018 por parte de la OMS), como nacionalmente (la modificación de la Ley de Peligrosidad Social, en 1978; la aprobación del matrimonio igualitario, en 2005 o la nueva *Ley para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+*), la realidad de las personas LGTBIQ+ está lejos de alcanzar la igualdad, puesto que sus derechos se siguen vulnerando.

Se ha observado un incremento en los casos de violencia de género y discriminación hacia la comunidad LGTBIQA+ en nuestro territorio. Al mismo tiempo, existe una concienciación colectiva mayor de empoderamiento y tolerancia cero ante cualquier situación de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género y/o características sexuales.

Debido a este aumento de violencia hacia la diversidad sexual y de género, es importante formar y educar a la sociedad en todos los ámbitos; y al mismo tiempo, actuar ante cualquier discriminación.

Tal y como establece 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 LGTBIQA+*, este protocolo tiene dos finalidades principales. Por un lado, abordar los casos de discriminación a las personas LGTBIQA+ dentro del mundo laboral. Por otro lado, sensibilizar a la plantilla de la entidad sobre las realidades sexo-genéricas disidentes y saber enfrentarse a situaciones de violencia que puedan sufrir las personas que están vinculadas con la entidad.

Presentación de la entidad

FARMAMUNDI (Farmacéuticos Mundi) es una ONG de cooperación al desarrollo, acción humanitaria y de emergencia con experiencia en la promoción de la salud integral y la ayuda farmacéutica a países menos favorecidos. De esta manera, se

promueve el acceso universal a la salud mediante la transformación social y la construcción de una ciudadanía solidaria.

Fundada en 1991 con sede en Valencia, a día de hoy **FARMAMUNDI** es una de las principales organizaciones no lucrativas de España especializada en suministro y ayuda farmacéutica a organizaciones humanitarias y países en desarrollo. Los servicios de la organización incluyen:

- La cooperación internacional para el desarrollo de tres líneas de trabajo: salud con equidad, participación y gobernanza del sector de la salud.
- Acción humanitaria y emergencias para dar respuesta a la situación sociosanitaria de la población damnificada por catástrofes y crisis humanitarias.
- Educación para el desarrollo y la ciudadanía global a través de procesos de sensibilización y concienciación para promover el cambio social y combatir las desigualdades.
- Asesoría farmacéutica, suministro de medicamentos y material sanitario.

Los valores fundamentales de la entidad son la coherencia, el compromiso, la profesionalidad, la transparencia y el respeto en el desarrollo de todas sus actividades.

Compromiso de la entidad

FARMAMUNDI es una entidad comprometida con la eliminación y prevención de las discriminaciones LGTBIQA+, basándose en las normativas vigentes autonómicas y la normativa española: la *Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana*; la *Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI*; 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 LGTBIQA+*.

Con la elaboración de este protocolo, **FARMAMUNDI** se compromete a participar activamente en la resolución de las problemáticas derivadas de situaciones de discriminación, así como de proteger a las personas que puedan sufrirlas.

Por otra parte, se compromete a poner en marcha herramientas que faciliten la información, educación, apoyo, asistencia, acompañamiento y que permitan denunciar situaciones en las que se vean implicadas, ya sea de forma directa (personal remunerado, voluntariado, patronato o junta directiva), socios/as y personas usuarias...) o indirecta (proveedores/as, administraciones públicas, familiares...) con la entidad.

¿Por qué es necesario un protocolo para erradicar las discriminaciones LGTBIQA+?

Las discriminaciones de las personas LGTBIQA+ atentan contra los derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre su integridad física, psíquica y moral, ya que constituyen una forma de violencia específica que sufren las personas con identidades y relaciones sexo-afectivas fuera de la cisheterosexualidad.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir y actuar frente a la discriminación y violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y/o características sexuales en el ámbito laboral, así como el cumplimiento de la normativa vigente. Hay que tener en cuenta que cualquier entidad, a partir de cincuenta personas trabajadoras, está obligada a tener una recopilación de medidas dentro de este marco.

Además, se recomienda realizar acciones formativas y sensibilizadoras para entender cómo se producen estas discriminaciones y saber cómo combatirlas.

Este documento también muestra al personal de la organización y a la sociedad el compromiso contra este tipo de violencia. Asimismo, crea una vía interna, confidencial y rápida de gestión de las conductas de discriminación que puedan producirse en el seno de la entidad.

Objetivos y ámbito de aplicación del protocolo

Objetivo general

Acompañar y proporcionar recursos a aquellas personas que han vivido situaciones de discriminación LGTBIQA+, a fin de que quien las sufre, las supere y se repare el daño y las consecuencias personales, laborales, familiares y sociales que ha ocasionado; y al mismo tiempo, quien las haya realizado tome conciencia a través de la sensibilización y educación en el ámbito.

Objetivos específicos

- Informar y proporcionar en detalle los circuitos existentes a seguir para que la intervención sea eficaz, que se garanticen los derechos de las personas LGTBIQA+ y que finalmente, se resuelva la situación.
- Diseñar materiales de formación, prevención e intervención para colaborar y trabajar en red.
- Concienciar a la entidad sobre las competencias y acciones que pueden llevar a cabo frente a una situación de discriminación.
- Crear dispositivos que se encarguen de revisar, evaluar el **Protocolo** y que se realice un seguimiento para introducir medidas de mejora, en caso necesario.
- Elaborar un manual de buenas conductas y lenguaje inclusivo para evitar malentendidos y situaciones violentas en la entidad.

Ámbito de aplicación

Este protocolo va **dirigido a toda la estructura organizativa de la entidad**, independientemente de los centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la tipología de contratación laboral (incluidas las personas fijas discontinuas, con contratos de duración determinada y de puesta a disposición).

También resulta de aplicación a las personas que, aunque no tengan una relación laboral con la entidad, prestan servicios, colaboren con esta o sean personas usuarias.

Conceptos y definiciones

Glosario

LGTBIQA+: son las siglas de lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales, queers, asexuales, etc. Y se las designa así el conjunto de identidades sexo-genéricas disidentes a la heteronormatividad. También se suelen utilizar las abreviaturas LGTBIQ y LGTB, también con un signo + para indicar que se incluyen otras orientaciones sexuales e identidades de género (pansexuales, no binarias, etc.).

Sexo biológico: es el sexo asignado al nacer. Es una etiqueta que generalmente da un médico, basada en los genes, las hormonas y las partes del cuerpo (como los genitales) con los que nace una persona.

Orientación sexual: es la capacidad de una persona de sentir atracción emocional y sexual por alguien, y describe con quien mantiene relaciones emocionales, íntimas y sexuales. La orientación sexual define si una persona se siente atraída por el mismo sexo/género, por un sexo/género diferente, por múltiples sexos/géneros, por todos o por ninguno.

Género: se entiende como el conjunto de ideas que la sociedad asigna a las personas, basándose en el sexo y en categorías sociales. Por ejemplo, si alguien tiene vulva, la sociedad le identificará como mujer. Por el contrario, si tiene pene, se le asignará la categoría de hombre.

También incluye las conductas, valores, creencias o preferencias asociadas a cada género. A un chico se le asignan conceptos como valiente, fuerte, inteligente o que le deben gustar los deportes. Y, en cambio, una chica se supone que debe ser sensible, delicada, emocional y que debe gustarle el maquillaje.

Aunque la sociedad se encarga de clasificarnos de esta forma, no siempre es así. Hay sociedades tradicionales en las que las identidades y expresiones no binarias han sido parte integrante de la sociedad, y esto es cada vez más cierto en las

sociedades contemporáneas. Éste sería el caso de las personas trans y las personas no-binarias, que romperían con esta idea que se entiende del género.

Sistema binario de género: es la clasificación basada en el género y que divide a todas las personas en hombres o mujeres, categorías que considera opuestas y mutuamente excluyentes entre sí. El sistema binario de género excluye a las personas con identidades o expresiones de género no binarias.

Sistema no binario de género. No binarismo: el no binarismo no entiende los géneros masculino y femenino como opuestos y mutuamente excluyentes el uno del otro, sino como un abanico de posibilidades como personas existen.

Identidad de género: es la experiencia interna, individual y social de cada persona en relación con el género al que pertenece. A diferencia del género, la identidad se basa más en la autopercepción y no se corresponde necesariamente con el sexo que se le asignó a una persona al nacer, por lo que no debe encajar en categorías binarias (hombre/mujer).

Expresión de género: es la forma en que las personas expresan su identidad de género a través de su apariencia; puede incluir el peinado, la vestimenta y el comportamiento. Algunas personas se expresan de una forma que se considera tradicionalmente masculina, otras de forma femenina, otras combinan ambas o no son vistas ni como masculinas ni femeninas (lo que se llama “expresión andrógina”). La expresión de género no está siempre vinculada a las características sexuales de una persona o a la identidad de género asignada al nacer.

Características sexuales: hace referencia a las características sexuales primarias (los ovarios y los testículos) y secundarias (los senos y la barba), que incluyen los genes y las hormonas. El sexo legal suele asignarse al nacer y tradicionalmente se ha entendido como una característica perteneciente a dos grupos opuestos y mutuamente excluyentes: hombres y mujeres. Sin embargo, esta clasificación no representa la realidad de muchas personas (por ejemplo, las personas intersexuales), y el sexo asignado al nacer puede no corresponderse con la expresión de género o la identidad de género de una persona.

“Salir del armario”: es el proceso de darse cuenta, aceptar la propia orientación sexual (lesbiana, gay, bisexual, asexual), y/o identidad (trans, queer, intersexual) y revelarla en las relaciones interpersonales. La salida del armario no es un hecho aislado, ya que el proceso de revelar y explicar quién eres, atraviesa la vida de las personas LGTBQA+.

El concepto de salir del armario surge de la hetero, cis y endonormatividad, que presupone que todas las personas son heterosexuales, cis y endosexuales (cuyas características sexuales innatas se ajustan a las ideas médicas o normativas de cuerpos femeninos o masculinos). Así, sólo aquellas personas que rompen con estas expectativas deben enfrentarse a estos dilemas y decidir a quién le cuentan y a quién no le explican lo que son.

Conceptos y definiciones relacionadas con la orientación sexual

Lesbiana: es una mujer que se siente atraída sexual, física y/o emocionalmente por otras mujeres. Algunas personas no binarias o trans también se definen como lesbianas. Hay personas que prefieren utilizar el término “bollera” como reapropiación del insulto, así como otras que usan este concepto como forma de habitar el género que no se corresponde con la categoría “mujer”.

Gay: es un hombre que se siente atraído sexual, física y/o emocionalmente por hombres. Algunas personas no binarias o trans también se definen como gays. Hay personas que prefieren utilizar el término "marica" como reapropiación del insulto, así como otras que usan este concepto como una forma de habitar el género que no se corresponde con la categoría "hombre".

Bisexual: son personas que sienten atracción emocional, física y/o sexual por más de un género. Las personas bisexuales se sienten atraídas por múltiples géneros, no necesariamente a la vez, ni de la misma forma, ni en la misma intensidad.

Asexual: es una persona que habitualmente no experimenta una atracción sexual hacia otras personas ni tiene una inclinación intrínseca a tener relaciones sexuales, algo que es diferente a ser célibe. Las personas asexuales pueden tener

experiencias, preferencias y orientaciones románticas distintas. La asexualidad es un espectro: algunas personas nunca sienten atracción sexual, mientras que otras raramente lo hacen o sólo después de haber desarrollado un fuerte vínculo con alguien. La asexualidad no implica necesariamente no tener libido, no tener relaciones sexuales, no poder sentir excitación, no poder enamorarse, no tener pasión o no sentir deseo.

Demisexual: persona que no experimenta atracción afectiva-sexual hasta que construye una profunda conexión emocional o romántica con otra persona. La demisexualidad se encuentra en el espectro de la asexualidad.

Grisexual: persona que generalmente tiene un deseo sexual bajo y sólo siente atracción sexual hacia una persona que tiene una característica determinada o bajo una circunstancia especial o situación específica. La griseualidad se encuentra en el espectro de la asexualidad.

Pansexual/omnisexual: persona que siente atracción afectiva, emocional o sexual hacia personas, independientemente de su sexo o género, por lo que pueden sentirse atraídas por hombres, mujeres o personas que no se identifican con la dicotomía “hombre/mujer”.

Heterosexual: persona que siente atracción física y/o afectiva o mantiene relaciones afectivo-sexuales con personas del género contrario.

Conceptos y definiciones relacionadas con la identidad de género y las características sexuales

Cis/cisgénero: persona que se siente del género que le fue atribuido al nacer según sus características genitales. Es decir, existe una correspondencia entre el sexo de nacimiento y el sentimiento de pertenencia.

Trans/transgénero: es el término global que incluye a las personas cuya identidad y/o cuya expresión difiere del sexo que se les asignó al nacer. Esta categoría incluye a las personas cuya identidad de género no cumple las expectativas de género y

que expresan su identidad de forma no normativa. Las personas trans* pueden seguir el binarismo de género (hombre-mujer) o romper con esta dicotomía (personas no-binarias).

Hombres trans: personas a las que se les asignó un género femenino al nacer y tienen una identidad de género masculina o predominantemente masculina.

Mujeres trans: personas a las que se les asignó un género masculino al nacer y tienen una identidad de género femenina o predominantemente femenina.

Persona no-binaria. término inclusivo para las personas que no se identifican únicamente como hombres o mujeres, sino que se identifican fuera del binarismo de género. Una persona no binaria puede identificarse con el género masculino y/o femenino, con los dos a la vez, o con ninguno de ellos o puede ir transitando la masculinidad y feminidad dentro de un amplio recorrido de colores y formas.

Algunos términos han quedado obsoletos e incluso pueden resultar ofensivos. Ya no se utilizan de forma generalizada:

- **Transexual:** se utilizaba para denominar a una persona que no se siente identificada con su sexo llamado biológico, por lo que siente un gran rechazo hacia su cuerpo de modo que aplica una serie de tratamientos para adaptar su corporalidad a su identidad. Cada vez se utiliza menos debido a su naturaleza medicalizadora (es decir, que entiende la identidad en términos médicos), salvo que una persona se refiera explícitamente a sí misma como tal. Hoy en día, “trans” es el término más aceptado y utilizado.
- **Travestido:** forma peyorativa de referirse al comportamiento de una persona que adopta ocasionalmente un estilo de vestir atribuido al sexo opuesto, pero no implica necesariamente realizar una transición. Esta palabra ya no se utiliza habitualmente en el Estado español, si bien durante los años de la dictadura franquista a menudo se utilizaba como insulto.

Agénero: persona que no se siente a sí misma ni como hombre ni como mujer, que no tiene identidad de género o ningún género que expresar.

Género fluido: identidad en la que el género no es una categoría estanca sino flexible, procesal, fluida y que puede cambiar con el paso del tiempo.

Pangénero: persona que se identifica con todos los géneros, como el masculino, el femenino y los no binarios, pero ninguno podría definir única y exclusivamente su identidad de género. Se diferencia del género fluido en tanto que cada identidad se siente de forma simultánea y fija.

Queer, Gender queer o género no conforme: *queer* en inglés significa raro, diferente. Para las personas queer la identidad de género trasciende las categorías binarias hombre/mujer y por tanto no se identifican con ninguno de los géneros, ni con ambos, ni con una combinación de géneros, ya que los consideran limitantes.

Transición: es el proceso de realizar cambios en la vida de una persona para ajustarse a su identidad de género. Puede implicar todos o algunos de los siguientes pasos sociales, médicos y legales: salir del armario ante la familia, amistades y compañeras; vestirse y comportarse según la identidad de género; cambiar el cuerpo mediante terapias de afirmación de género (por ejemplo, con terapia hormonal y/o cirugía); cambiar el nombre legal o el género en los documentos; seguir otros pasos legales exigidos por la legislación de cada país. En el contexto de la infancia, la transición implica una transición social y el reconocimiento en lo que respecta al género y, en algunos casos, el uso de una terapia de bloqueo hormonal.

Incongruencia de género (antes disforia de género): el sentimiento de incompatibilidad persistente de una persona entre su identidad de género y el género que se espera que tenga en función de su sexo de nacimiento. La disforia de género ha dejado de ser considerada una enfermedad relativa a la salud sexual y, por tanto, se ha reducido su uso por su connotación peyorativa.

Reasignación de sexo: proceso mediante el cual una persona puede modificar sus características anatómicas sexuales primarias y secundarias para adaptarlas a las características sexuales que se le atribuyen al género con el que se identifica.

Reconocimiento legal del género: es el proceso por el que el Estado reconoce legalmente el género de una persona trans. Un Estado puede imponer distintas condiciones para definir quien tiene derecho al reconocimiento legal del género.

Para las personas trans y algunas personas intersexuales, el hecho de que su nombre y su género figuren correctamente en sus documentos tiene un impacto fundamental en su subsistencia y seguridad. Sin este paso, les resulta más difícil o imposible acceder a la asistencia sanitaria que necesitan, deben dar explicaciones en entrevistas de trabajo o se enfrentan a comportamientos discriminatorios cuando buscan alojamiento, cuando tratan con entidades bancarias, al concertar una cita o incluso cuando pagan con tarjeta de crédito o débito en los comercios.

Intersexual: la intersexualidad o el Desarrollo Sexual Diferencial (DSD) es el conjunto de condiciones que hacen que una persona no presente físicamente un cuerpo clasificable como masculino o femenino. Por ejemplo, hay personas que en su anatomía muestran un pene y ovarios al mismo tiempo o una vagina y testículos internos. Desde el activismo intersex se denuncia la invisibilización, estigmatización, discriminación, secretismo, medicalización, patologización y mutilación de sus cuerpos.

Endosex: Es el antónimo de la palabra intersexual y describe a una persona nacida con características sexuales (por ejemplo, cromosomas, hormonas, órganos sexuales) que la sitúan claramente en una de las categorías hombre/mujer.

Conceptos y definiciones relacionados con la discriminación

Heteronormatividad, heterosexismo, cisnormatividad, cissexismo, endonormatividad y endosexismo: son prácticas sociales que hacen creer que la heterosexualidad, el cisgenerismo y la endosexualidad son las únicas formas posibles de orientación sexual, identidad de género y características sexuales, dando a entender que sólo las personas heterosexuales, cisgénero y endosexuales son "naturales" o "normales". Esta construcción social sostiene que la única orientación sexual aceptable es la heterosexualidad y que el único género

aceptable es el que se asigna al individuo al nacer, estableciendo una jerarquía entre orientaciones sexuales e identidades de género. Como resultado de la normatividad hetero y cisgénero, la mayoría de la gente asume que otras personas son heterosexuales y cisgénero, lo que determina, por ejemplo, la forma en que las personas se comunican entre sí. Para evitar esta situación, muchas personas LGTBQIA+ salen del armario públicamente para hacerse visibles.

Discriminación: es el trato desigual o injusto basado en la edad, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, las características sexuales biológicas u otros atributos de una persona. La discriminación contra las personas LGTBQIA+ suele tener sus raíces en el hetero- y cissexismo. Entre las formas de discriminación contra las personas LGTBQIA+ se incluyen:

- **Discriminación directa:** es cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra por razón de orientación sexual, identidad, expresión de género o por sus características sexuales biológicas (por ejemplo, no se contrata a una mujer trans para un puesto de trabajo determinado debido a su identidad de género).
- **Discriminación indirecta:** es cuando una ley o una práctica aparentemente neutra perjudica a las personas con una determinada orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales o corporales determinadas (por ejemplo, dificultar los trámites de adopción a las personas solteras en países donde el matrimonio entre personas del mismo sexo no está legalmente reconocido).
- **Discriminación múltiple o intradiscriminación:** es cuando una persona es discriminada por más de un motivo (por ejemplo, una mujer LGTBQIA+ con diversidad funcional).
- **Endodiscriminación o intradiscriminación:** es una forma de discriminación interna que se produce dentro de la comunidad LGTBQIA+ hacia los miembros que huyen de algún modo de la normatividad, ya sea de la expresión de género, la monosexualidad (sentirse atraído por un solo sexo/género) o la identidad de

género. Un ejemplo de este fenómeno son los hombres gays que discriminan a otros hombres gays porque tienen una expresión de género femenina, o las personas gays y lesbianas que tienen prejuicios contra las personas bisexuales y trans. Las personas bisexuales y trans suelen sufrir discriminación tanto por parte de la sociedad en general como de la propia comunidad LGTBIQA+, un fenómeno que se conoce como “doble discriminación”.

LGTBIQA+fobia: son creencias, opiniones, actitudes y comportamientos negativos, personales o sociales basados en el prejuicio, el asco, el miedo y/o el odio hacia las personas LGTBIQA+. Muchas feministas sostienen que la raíz del rechazo hacia gays, lesbianas, trans, bisexuales e intersexuales está en el sexismo, que pretende controlar la sexualidad e impedir que nadie traspase los límites de los roles de género tradicionales. Aunque en este sentido la homofobia, la transfobia, la bifobia y la interfobia son manifestaciones del mismo fenómeno, es importante distinguirlas porque su expresión e intensidad pueden ser distintas.

Acoso: es un comportamiento no deseado, ofensivo, humillante y/o intimidatorio contra una persona. En el caso del acoso a personas LGTBIQA+ puede estar relacionado con su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales. Puede tratarse de insultos, gestos, mensajes, imágenes u otros materiales ofensivos. Puede ser ocasional o producirse durante un largo período de tiempo. El acoso a las personas LGTBIQA+ suele adoptar la forma de amenazas, intimidación, agresión verbal, insultos o bromas sobre la orientación sexual, la identidad de género y/o características sexuales. El acoso no se dirige necesariamente a una persona concreta, también incluye realizar comentarios despectivos u ofensivos sobre las personas LGTBIQA+ en general.

Intimidación: es una forma de acoso constante que se da dentro de una comunidad o una institución y que se basa en la jerarquía institucional u otras diferencias de poder. Este término se utiliza a menudo en entornos escolares en el caso de la infancia.

Delitos de odio: son infracciones penales motivadas por prejuicios u hostilidad, por ejemplo, a causa del origen racial o étnico (real o percibido) de la víctima, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad de género u otra característica protegida por la ley. Un delito de odio es cualquier incidente recogido en el código penal por el que una persona recibe violencia a causa de los prejuicios de otra persona por razón de raza, religión, orientación sexual, discapacidad o por ser trans. No todas las discriminaciones motivadas por el odio son consideradas como delitos, pero es importante que sean denunciados y registrados. Los delitos de odio pueden incluir: maltrato físico, maltrato verbal (como amenazas y burlas) y/o incitación al odio (cuando alguien se comporta de forma amenazante y puede promover el odio, lo cual puede expresarse con palabras, imágenes, vídeos, música, de forma presencial u online).

Victimización: ocurre cuando una persona sufre violencia o discriminación. Las personas LGTBIQA+ suelen ser victimizadas por su orientación sexual y/o identidad de género, así como por sus características sexuales.

Victimización secundaria o revictimización: es una forma de violencia institucional perpetrada por organismos gubernamentales o instituciones que ofrecen servicios sociales. Se produce cuando la víctima experimenta un nuevo trauma como consecuencia del trato que recibe por parte de las instituciones estatales y de otras personas. La victimización secundaria se puede producir cuando las personas que entran en contacto con la víctima utilizan un lenguaje abusivo, hacen comentarios insensibles o culpan a la víctima del incidente.

Justicia reparadora: según la Directiva 2012/29/UE de la UE, es todo proceso por el que se permite participar activamente a la víctima y al infractor, si así lo consienten libremente, en la resolución de los asuntos derivados de una infracción penal con la ayuda de un tercero imparcial.

Terapia de conversión: es la práctica de intentar cambiar o suprimir la orientación sexual o la identidad de género de un individuo por medios psicológicos o

espirituales. La evidencia científica internacional se opone y manifiesta contra estas prácticas perjudiciales y erróneas.

Psicología afirmativa: se trata del enfoque y el marco metodológico utilizado en el asesoramiento psicológico por parte de los y las profesionales, que pretenden ayudar a las personas LGTBIQA+ a comprender y aceptar su orientación sexual o identidad de género teniendo en cuenta la hetero-, cis- y endonormatividad del contexto cultural.

Consentimiento: este término, en la sexualidad, hace referencia al acceso que da una persona a otra para mantener relaciones sexuales. El sexo sólo es consentido cuando es realmente deseado, consensuado y con un verdadero “sí”, y no con una afirmación surgida por presiones, coacciones o por complacer a la otra persona. Cuando el consentimiento se vulnera puede considerarse como agresión sexual o violación.

Lenguaje inclusivo y terminología clave

Es necesario familiarizarnos con el uso del lenguaje inclusivo y terminología clave a la hora de hablar de la realidad de las personas LGTBIQA+, ya que las palabras son el medio a través del cual entendemos, enseñamos y compartimos la forma de estar en el mundo.

La existencia de personas trans, no binarias y que cuestionan su identidad de género ha creado la necesidad de actualizar la lengua para desenmarcarla de la dualidad binaria mujer/hombre, femenino/masculino. El hecho de que el género trascienda el binarismo de género, ha implicado la actualización del lenguaje, tanto en la recomendación de una **terminología clave que evite el uso del masculino genérico y predominante**, como en la creación de **formas de expresión neutras que representen el no binarismo de género**.

A continuación, presentamos una guía práctica con recomendaciones para utilizar un lenguaje más inclusivo:

¿Cómo presentarse y dirigirse a una persona?

Normalmente utilizamos los pronombres él o ella para referirnos a las personas. Asumimos que una persona con una expresión de género femenina es una mujer y por tanto utilizaremos el pronombre “ella” y una persona con una expresión de género masculina es un hombre y por tanto utilizaremos el pronombre “él”. En realidad, no deberíamos asumir la identidad de género de una persona ni los pronombres que utiliza basándonos en su aspecto físico y su expresión de género.

Por tanto, lo primero que se debe hacer cuando tratamos con una persona nueva es preguntarle qué **pronombres** quiere que utilicemos para dirigirnos o referirnos a ella y si quiere que utilicemos un lenguaje masculino, femenino o neutro. Es tan fácil como preguntar: **¿Por favor me puedes decir/recordar tus pronombres?**

No todas las personas no binarias son iguales. Algunas utilizan pronombres masculinos, otras femeninos y otras neutros. También hay personas que se sienten cómodas con cualquier pronombre. Los pronombres no siempre corresponden con la identidad de género. Por ejemplo, que una persona utilice pronombres femeninos no significa que sea una mujer.

De la misma forma, a la hora de presentarte a una persona, convendría, independientemente de cuál sea tu identidad de género, que indicaras tus pronombres.

1. Escoger palabras y estructuras que no tengan flexión de género.

Se trata de eliminar las marcas de género del texto o conversación. Por ejemplo, podemos utilizar las siguientes palabras: **persona, niño, feliz, amable, prudente**, etc.

- ✓ En lugar de decir "es muy lista" podemos decir "**es muy inteligente**".
- ✓ En lugar de decir "está cansada" podemos decir "**se ha cansado**".

2. Evitar el uso del masculino genérico.

Podemos evitar utilizar las palabras "todos" y "algunos" cuando hablamos de forma general. Por ejemplo:

- ✓ Todos dicen... – Como se ha dicho...
- ✓ Algunos quieren escalar... – Hay quien quiere escalar...
- ✓ Si todos dedicamos horas... – Dedicando horas...
- ✓ Los interesados irán personalmente. – Se debe ir personalmente.
- ✓ Bienvenidos a clase. – Os doy la bienvenida a clase.

¿Qué es la LGTBIQA+ fobia?

Según el artículo 3 de la Ley 4/2023, se entiende como LGTBIQA+ fobia a “toda actitud, conducta o discurso de rechazo, prejuicio y/o discriminación hacia las personas que forman parte del colectivo LGTBIQA+ por ser o bien, para ser percibidas como tales”.

Esta violencia engloba la homofobia, la lesbofobia, la transfobia, la bifobia, la intersexualfobia, la acefobia, la enebefobia y la plumofobia y puede ejercerse de diferentes maneras, ya sea de forma individual o colectiva. Se pueden dividir en seis formas:

- LGTBIQA+ fobia **institucional**: es aquella producida por parte de las instituciones, ya sea en la elaboración y ejecución de leyes que castiguen, persigan o penalicen la existencia de este colectivo o cualquier aspecto asociado con este.
- LGTBIQA+ fobia **cognitiva**: es la creencia de que las personas disidentes a la cisheterosexualidad van contra la naturaleza; son amorales, depravadas y/o inferiores.
- LGTBIQA+ fobia **afectiva**: se le llama así al sentimiento visceral de rechazo y asco que sienten algunas personas hacia el colectivo LGTBIQA+.
- LGTBIQA+ fobia **liberal**: es aquella que permite expresión diferente a la heterosexual, pero sólo dentro del ámbito privado.

- LGTBIQA+
- fobia **exteriozada**: es aquella que se manifiesta en conductas violentas ya sean físicas (agresiones) como verbales (vejaciones o insultos).
- LGTBIQA+ fobia **interiorizada**: es la asimilación, mediante una educación heterosexista, que percibe el hecho de no ser heterosexual con connotaciones negativas.

Mecanismos de actuación ante las discriminaciones

Principios de actuación

El procedimiento de resolución establecido en el protocolo debe cumplir con unos determinados principios de actuación, que tendrán que guiar las intervenciones que se llevarán a cabo:

Acompañamiento: durante todo el proceso, la persona denunciante y la persona denunciada podrán ser acompañadas por un/a representante sindical o por una persona de su confianza.

Agilidad, diligencia y celeridad en la investigación: la denuncia deberá gestionarse rápidamente y el procedimiento deberá tramitarse de forma ágil, respetando los plazos determinados en el protocolo.

Colaboración: todas las personas requeridas tendrán que colaborar en el esclarecimiento de los hechos que han dado lugar a una situación de discriminación.

Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No transmitirán ni difundirán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, el proceso de investigación o los resultados.

Derecho a la información: las personas implicadas tienen derecho a ser informadas durante todo el procedimiento de los pasos que se están siguiendo.

Imparcialidad y trato justo: debe garantizarse la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.

Medidas cautelares: si durante el procedimiento y hasta el cierre existen indicios de discriminación, la comisión de actuación ante las discriminaciones LGTBIQA+ puede proponer a la Dirección General de la entidad la adopción de medidas cautelares.

Objetividad: todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe y objetivamente en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección frente a posibles represalias: deben evitarse las posibles represalias por el hecho de comunicar una situación de discriminación.

Protección de la salud de las personas que sufren discriminación: las personas afectadas por las discriminaciones pueden requerir soporte y acompañamiento psicológico.

Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas: las actuaciones deben llevarse a cabo con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Toda actuación debe tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas, así como a las personas que prestan testimonio.

Voluntariedad: este protocolo se pondrá en funcionamiento cuando lo promueva la parte denunciante.

Medidas preventivas

La forma más efectiva de actuar frente al acoso es la implantación de políticas y acciones preventivas que fomenten la igualdad para evitar situaciones de discriminación y violencias. Se deben promover relaciones basadas en la libertad y el respeto entre las personas; y al mismo tiempo, potenciar la cultura de la tolerancia cero a cualquier tipo de discriminación por parte de las entidades.

Para que la prevención sea efectiva, **FARMAMUNDI** ha creado una recopilación de medidas (anexo 1) basadas en:

1. **Iniciativa y compromiso de la entidad.**
2. **Políticas de igualdad y una organización del trabajo** que aborden las discriminaciones LQTBIQA+.
3. **Compromiso de todo el personal de la entidad, tanto personas trabajadoras como personas voluntarias y personas usuarias.**

Organización interna

Personas de referencia

FARMAMUNDI nombra como **personas de referencia** a:

- Amparo Anta Bernabeu: rrhh2@farmamundi.org
- Vicente Merino Febrer: proyectos4@farmamundi.org

Las personas de referencia son las encargadas de recibir a la persona afectada en primera instancia y acompañarla durante todo el proceso.

Funciones principales:

- Informar sobre el circuito del protocolo.
- Facilitar el formulario de denuncia y dar apoyo en su redacción.
- Participar en la fase de investigación: la persona de referencia puede formar parte de la Comisión de actuación frente a las discriminaciones LGTBIQA+.
- Participar en la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo en la entidad.
- Participar en el seguimiento y la evaluación bianual del protocolo.

Comisión de actuación ante las discriminaciones LGTBIQA+

Se debe constituir una **Comisión de actuación ante las discriminaciones LGTBIQA+** paritaria a nivel de género, formada por 2 personas y una persona sustituta que actuará por ausencia de una de ellas.

- Amparo Anta Bernabeu. Equipo y Talento.
- Vicente Merino Febrer. Comité Empresa
- Sustituta: Sheila Díaz Gete. Comité Empresa.

Funciones principales:

- Recepción de las denuncias de discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y/o características sexuales.
- Investigación de los hechos (entrevistarse con la persona denunciante, con la denunciada y con las posibles testigos).
- Valorar si son necesarias medidas cautelares y, en caso afirmativo, proponerlas.
- Emitir un informe de conclusiones.
- Seguimiento posterior de los casos.
- El informe de conclusiones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:
 - Identificación de la persona o personas supuestamente discriminadas y discriminadoras.
 - Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y elaboración del informe.
 - Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
 - Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar su confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe

indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de discriminación.
 - Si existen dos o más personas discriminadas.
 - Si se acreditan conductas intimidadoras o de represalias por parte de la persona discriminadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto a la relación laboral de la persona discriminada.
 - Si la persona acosada tiene algún tipo de diversidad funcional.
 - Si la persona acosada es menor de edad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido alteraciones graves, acreditadas por personal médico.
 - Si se realizan presiones o coacciones a la persona discriminada, a las personas que han prestado testimonio o las personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas sancionadoras.

En todas las fases del procedimiento, la Comisión podrá pedir asesoramiento, apoyo e intervención externa y especializada en función de cada caso. Por otra parte, **todas las actuaciones tendrán que ser documentadas por escrito** y quedarán anexadas al informe de conclusiones.

Procedimiento de intervención por vía interna

Fase 0: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona discriminada. Esta fase se inicia con la comunicación a las personas de referencia de la percepción o sospecha de discriminación que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que presencien, conozcan o sepan de la situación de discriminación.

La comunicación se puede realizar mediante un escrito, correo electrónico o conversación. Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar una denuncia interna. Las personas de referencia le facilitarán el formulario de denuncia (anexo 1).
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y las personas de referencia, a partir de la información recibida, consideren que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, deben ponerlo en conocimiento de la Comisión de investigación y seguimiento, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, para que la asociación adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y las personas de referencia, a partir de la información recibida, consideren que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe realizar ninguna otra acción.

Las personas de referencia son las responsables de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generen en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le debe devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia interna, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

Fase 1: Denuncia interna

Con la interposición de la denuncia interna, se procede a la activación del protocolo. Las denuncias no pueden ser anónimas, se deben presentar por escrito utilizando el modelo de denuncia interna que se adjunta como Anexo y pueden ser presentadas por la persona que haya vivido la situación en primera persona o por quien tenga conocimiento de ello.

Para garantizar la máxima confidencialidad del procedimiento, la Comisión ha establecido como **canal de comunicación** la siguiente dirección de correo electrónico: canalacosoLGTBIQA+@farmamundi.org

La denuncia debe ponerse en conocimiento de toda la Comisión. A continuación, se formalizará una **reunión con carácter de urgencia** (en el plazo máximo de 3 días laborables desde la recepción de la denuncia) para definir las actuaciones a seguir.

El personal de la entidad debe tener en cuenta que, excepto en caso de dolo o mala fe, no será motivo de sanción el hecho de activar el protocolo de actuación ante una situación de acoso o sospecha.

Fase 2: Investigación de los hechos

Una vez recibida la denuncia, se iniciará una fase de investigación que se cerrará con la presentación del informe de conclusiones.

En esta fase, la Comisión informará a las partes implicadas sobre el procedimiento de actuación establecido en el protocolo de discriminación; realizará **entrevistas** a las personas implicadas directamente y a posibles testigos; y **recopilará documentación** sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deben colaborar con la mayor diligencia posible.

Se debe garantizar la imparcialidad de la actuación de la Comisión, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y comunicarlo al resto de la Comisión.

Durante la investigación, que tendrá una **duración máxima de 10 días** (prorrogables a 3 días), se adoptarán aquellas **medidas cautelares** que la Comisión de investigación y la Dirección General consideren oportunas a fin de abordar la situación de discriminación, sin que estas medidas puedan afectar de forma permanente a las personas afectadas y sus condiciones laborales.

La Comisión, en trabajo conjunto con la Dirección General de la entidad, creará una **recopilación de las posibles medidas cautelares** que serán de aplicación cuando lo consideren necesario. Este se incorporará al presente protocolo como Anexo.

Fase 3: Análisis de las pruebas y conclusiones

El proceso de investigación concluye con un **informe vinculante** donde se incluyan los hechos, los testimonios, las pruebas y, si los hubiera, los indicios y las acciones desarrolladas durante el proceso de investigación. Asimismo, deberán quedar

recogidas las conclusiones a las que se haya llegado y la propuesta de las medidas que se consideren adecuadas. Estas pueden ser:

- Incoación de un expediente disciplinario si se entiende confirmada la situación de discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y/o características sexuales.
- Archivo de las actuaciones si se entiende que los hechos denunciados no son constitutivos de discriminación.
- Otras medidas para abordar la situación.

El informe de conclusiones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Identificación de la persona o personas supuestamente discriminadas y discriminadoras.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan hecho entrevistas a testigos, y para garantizar su confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de discriminación.
 - Si hay dos o más personas discriminadas.
 - Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona discriminadora.
 - Si la persona discriminadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona discriminada.
 - Si la persona discriminada tiene algún tipo de diversidad funcional.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido alteraciones graves, acreditadas por personal médico.

- Si se hacen presiones o coacciones a la persona discriminada, las personas que han prestado testimonio o las personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Propuesta de medidas sancionadoras.

En todas las fases del procedimiento, la Comisión podrá pedir asesoramiento, apoyo e intervención externa y especializada en función de cada caso. Por otro lado, todas las actuaciones deberán ser documentadas por escrito y quedarán anexadas al informe de conclusiones.

El informe se presentará a la Dirección General de la entidad, que será quien pasará a dirigir la última fase del proceso.

Fase 4: Resolución del expediente

Una vez que la Dirección General recibe el informe presentado por la Comisión de actuación ante las discriminaciones LGTBIQA+, emitirá un escrito en el que **aceptará o desestimará** la denuncia. Posteriormente, informará a las partes implicadas de la decisión.

En caso de que se acepte la denuncia, se adoptarán las **medidas sancionadoras** que se consideren oportunas en un plazo de **3 días laborables**. Las medidas a adoptar se comunicarán por escrito tanto a la persona que ha sufrido la discriminación como a la persona denunciada, a la persona de referencia o a la Comisión de actuación y a la Comisión de Igualdad.

La Comisión de actuación ante las discriminaciones LGTBIQA+ en trabajo conjunto con la Dirección General de la entidad creará una **recopilación de las posibles sanciones**. Esta se incorporará al presente protocolo como Anexo.

En caso de no cesar de la actividad de la entidad a la persona acosadora, la Comisión efectuará un **seguimiento y control** de esta una vez retome la implementación de su tarea dentro de la entidad. Asimismo, la Comisión, en trabajo conjunto con la Dirección General, reforzará las actuaciones preventivas de formación y

sensibilización a todas las personas que forman parte de la entidad y llevará a cabo acciones de **protección y seguridad** para la persona que ha sufrido la discriminación.

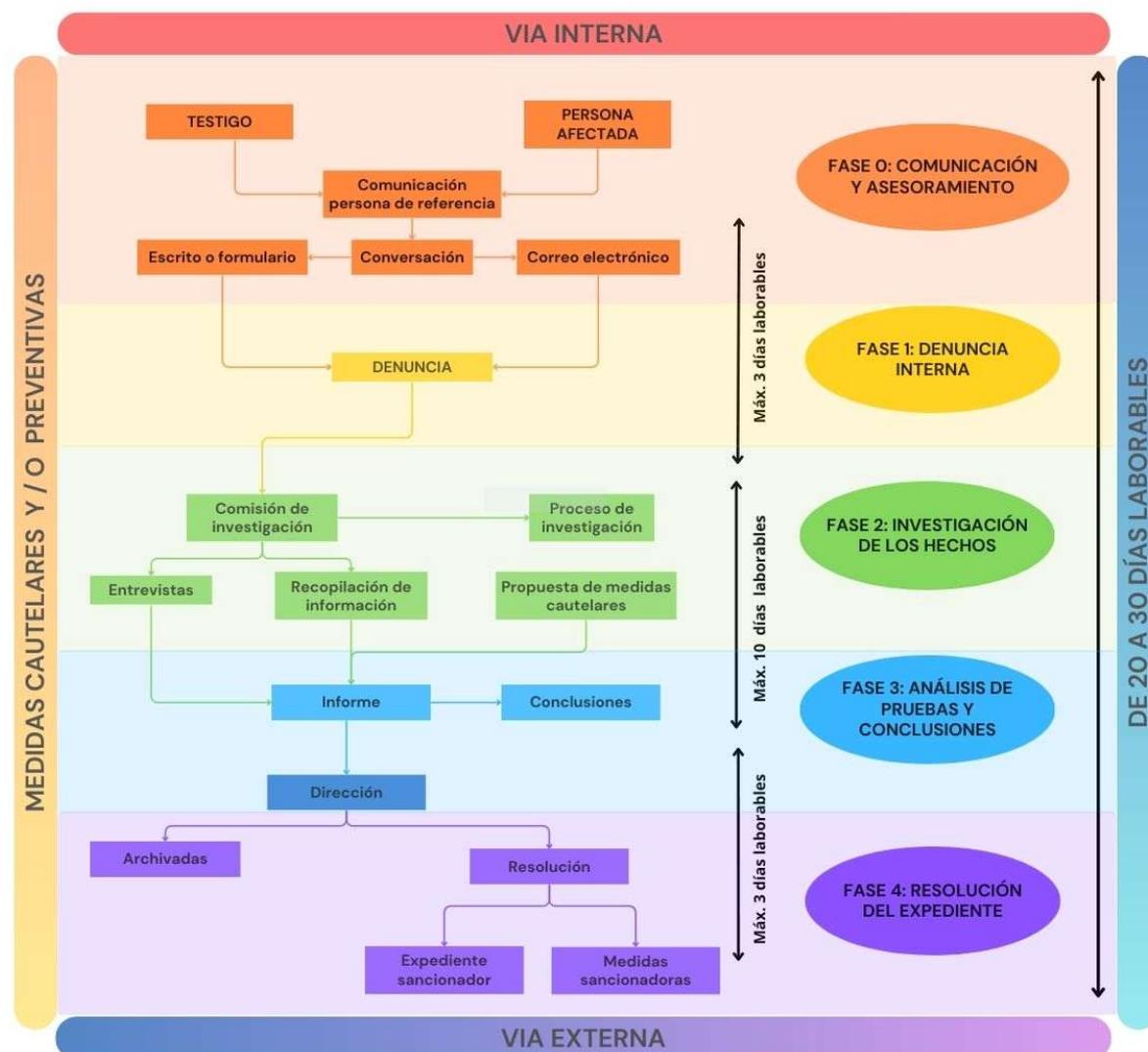
La persona que ha sufrido discriminación tiene la posibilidad de acudir a la vía judicial, administrativa y/o penal, paralelamente al procedimiento interno.

Seguimiento

Cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la Comisión de actuación ante las discriminaciones LGTBIQA+ está obligada a realizar **seguimiento sobre los acuerdos** adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y resultados.

La Comisión redactará el acta en la que se recogerán las medidas a adoptar, en caso de que las adoptadas hasta el momento no hayan tenido el resultado esperado. Esta acta se remitirá a la Dirección General de la entidad.

Esquema del procedimiento de actuación



Procedimiento de actuación por vía externa

Vía administrativa

Las denuncias en materia de discriminación deberán dirigirse a **Inspección de Trabajo**, que investigará cuál ha sido la actuación de la entidad al respecto, ya que es el organismo encargado de velar por:

- Mantener condiciones de trabajo adecuadas y que procuren prevenir discriminaciones.
- Crear en la organización mecanismos para la prevención y abordaje de los casos de discriminación.

- Investigar las comunicaciones y denuncias internas que se presenten.

Las denuncias por discriminaciones se podrán derivar en la **Oficina de Igualdad de Trato y No Discriminación**. Esta ofrece servicios como:

- Acompañamiento psicosocial.
- Asesoramiento jurídico.

Además, tanto la normativa estatal, la Ley 4/2023, como las normativas autonómicas, la Ley 19/2020 y la Ley 11/2014, regulan un régimen sancionador específico para casos de discriminación.

Vía judicial

Las posibilidades judiciales frente a una discriminación son dos:

- **Jurisdicción laboral:** la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, prevé una modalidad procesal específica en los artículos 177 y los siguientes, para la tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.
- **Jurisdicción penal:** la discriminación por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género puede constituir un delito, puesto que así se encuentra tipificada en el artículo 510 de la Ley orgánica 10/1995 del Código Penal. Se tipifica igualmente como delito la conducta de discriminación en el trabajo por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género en el artículo 314 del Código Penal.

Que se produzca una situación de discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y/o características sexuales en la entidad comportará un **impacto negativo** no sólo para la persona que recibe directamente la discriminación, sino también para todo su entorno. En este sentido, el rendimiento, las interacciones personales y la confianza general en la organización pueden quedar gravemente perjudicadas en función de cómo se gestione la situación.

Vigencia, seguimiento y evaluación del protocolo

Vigencia

El período de vigencia del protocolo será de un máximo de **cuatro años**. También se podrá revisar:

- En cualquier momento durante el período de vigencia, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación.
- Cuando se ponga de manifiesto su no cumplimiento en base a los requisitos legales y reglamentarios o su ineficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación en el trabajo por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Seguimiento y evaluación

La Comisión en trabajo conjunto con la dirección de la entidad establecerán los mecanismos para realizar un seguimiento al protocolo, valorar su implementación y grado de cumplimiento, así como el éxito que ha supuesto como instrumento para abordar situaciones de discriminación por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género.

Por este motivo, se establece que, desde la implementación del protocolo, se tendrá que realizar una **reunión anual** para detectar posibles incidencias y enderezar las acciones que así lo requieran donde participarán:

- La Comisión de actuación frente a las discriminaciones LGTBIQA+.
- Dos personas de la junta directiva de la entidad.
- Las personas de referencia designadas en este protocolo.

Para llevar a cabo la evaluación, se tendrán que tener en cuenta los siguientes indicadores:

- Número de comunicaciones de situaciones de discriminación que se hayan producido.
- Número de denuncias presentadas en relación con comportamientos constitutivos de discriminación.
- Número de procedimientos sancionadores incoados.
- Número de actuaciones realizadas desde **FARMAMUNDI** para sensibilizar, informar y formar sobre las discriminaciones a las personas LGTBIQA+.

Medidas de difusión y sensibilización

FARMAMUNDI establece como principal medida la difusión del protocolo, para poner de manifiesto que no se permitirán comportamientos o acciones discriminatorias. Los sistemas de difusión y sensibilización utilizados serán:

- La habilitación de un espacio en la web de la entidad con información relativa a las discriminaciones LGTBIQA+ con información sobre el protocolo.
- La inclusión del protocolo en el manual de acogida que se facilite al personal de nueva incorporación.
- La implementación de campañas de formación y sensibilización sobre prevención de discriminaciones y otros temas relacionados con la participación conjunta de la organización.
- La realización de sesiones informativas para todo el personal de la entidad sobre el protocolo.

Por otra parte, la formación que se dé sobre discriminaciones será fundamental para ayudar a tomar conciencia y sensibilizar sobre el alcance de la realidad que constituyen determinadas conductas que atentan contra la dignidad e integridad de las personas.

Los planes de formación permitirán expresar el rechazo y vigilancia sobre las discriminaciones; manifestar la necesidad de colaboración de todas las personas

que forman parte de la entidad; definir procedimientos concretos de actuación para abordar las situaciones que se produzcan; y que se denuncien las situaciones de discriminación en torno a la entidad.

Normativa aplicable

El establecimiento de los protocolos para prevenir y/o abordar las situaciones de discriminación sexual o por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y/o características sexuales se fundamenta básicamente en toda normativa relativa a la igualdad entre mujeres y hombres, a la no discriminación y la no violencia. Estas directrices las encontramos incluidas en **normas tanto internacionales como estatales y autonómicas.**

Normativa europea

- Artículo 21 - No discriminación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea donde se prohíbe todo tipo de discriminación, y en particular la ejercida por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Artículo 6A – Tratado de Ámsterdam en el que habla de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general por la igualdad de trato en el trabajo y el empleo.
- Convenio OIT sobre la discriminación (trabajo y empleo) (núm. 111).

Normativa estatal

- 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 LGTBIQA+.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Pacto Social por la No Discriminación y la Igualdad de Trato asociada al VIH, noviembre 2018.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Artículos 121 y 124 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley 77/1978, de 26 de diciembre, de modificación de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social y de su Reglamento.

Normativa autonómica

- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.

Anexos

Recopilación de medidas para la prevención de las discriminaciones LGTBIQA+ en FARMAMUNDI

FARMAMUNDI implementará las siguientes medidas:

1. **Promoción y garantía de la igualdad de trato y oportunidades; prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación en relación con la orientación sexual, identidad de género, y/o características sexuales y expresión de género.**
2. **Formación en la plantilla** desde el inicio y durante la actividad laboral y llevar a cabo un plan de sensibilización para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación.
3. **Difundir a las personas de la entidad la existencia y el contenido del protocolo.**
4. **Celebrar las fechas escogidas para visibilizar y reivindicar las realidades disidentes** cómo son:
 - **28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBIQA+.**

Formulario de denuncia interna

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Datos de contacto:

Nombre sentido:

Relación con la entidad:

Datos de la persona denunciante

Nombre y apellidos:

Datos de contacto:

Nombre sentido:

Relación con la entidad:

Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:

Datos de contacto:

Nombre sentido:

Relación con la entidad:

Descripción de los hechos

¿Se ha presentado comunicación previa por el mismo motivo que esta denuncia?

Si No

Persona que presenta la denuncia
denuncia

Persona que recoge la

Firma y fecha:

Firma y fecha:

Acta de Constitución de la Comisión actuación ante las discriminaciones LGTBIQA+

Se constituye a fecha _____ de _____ del año _____ una comisión de investigación para el seguimiento de casos de discriminación LGTBIQA+.

Nombre y apellidos:

Nombre y apellidos:

:

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente:

Nombre y apellidos:

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de la comisión serán **fijas**.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que formen esta comisión, cumplirán de forma exhaustiva la **imparcialidad** respecto a las partes afectadas.

Esta comisión se reunirá en un plazo máximo de **3 días laborables** en la fecha de recepción de una queja, denuncia o comunicación sobre un posible caso de acoso, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo.

La comisión investigará, de inmediato, cualquier denuncia o queja sobre un posible caso de discriminación LGTBIQA+. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de forma absolutamente **confidencial**, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas cautelares y sancionadoras, considerando que puede afectar directamente a la intimidad y dignidad de las personas.

Como prueba de conformidad firman la presente acta:

Representación de la entidad	Representación del personal

Guion del Primer Encuentro con la Persona de Referencia

A continuación, se realizan una serie de sugerencias de temas que se pueden ir fomentando a lo largo de la entrevista, aunque hay que remarcar que, en estos casos, la habilidad comunicativa clave debe ser la escucha activa y el respeto de los tiempos de la persona.

Inicio de la entrevista

- Presentar y explicar las funciones de la persona de referencia (ofrecer asesoramiento y acompañamiento en todo momento, dar apoyo a la eventual presentación de una denuncia, etc.).
- Exponer la garantía de la confidencialidad del encuentro y de la información generada y aportada.
- Afianzar el compromiso de la entidad en combatir cualquier tipo de discriminación y en alcanzar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas que trabajan en ella. Explicar que la entidad dispone de un protocolo para prevenir y abordar las discriminaciones LGTBIQA+.
- Informar de que se han previsto actuaciones frente a cualquier situación de estas características para ayudar y garantizar el bienestar de las personas y la reparación de los derechos, perjuicios y daños que hayan podido ser afectados.
- Agradecer la disposición a compartir la situación.

- Asegurar el cumplimiento de los principios de respeto y protección a la persona y, asimismo, de diligencia y celeridad para hacer efectivas las peticiones y decisiones que deban materializarse.

Durante la entrevista:

Inicialmente se ofrece a la persona que se explique y exponga qué ha pasado (o cuáles son los hechos que se han producido).

En caso de que la persona esté bloqueada, se le pueden hacer preguntas que ayuden a contextualizar los hechos, por ejemplo:

- ¿Cuánto tiempo llevas en la entidad?
- ¿Siempre has trabajado en el mismo departamento? ¿Dónde estabas antes? ¿Qué te motivó a cambiar?
- ¿Cuándo piensas que empezaste a sentir que el comportamiento de esa persona podía ser considerado como discriminación LGTBIQA+? ¿Crees que hay algún hecho concreto que marca el inicio?
- ¿Ha habido cambios en tu labor, tus condiciones laborales, tus responsabilidades?

Hay que tener claro que este primer relato de la persona puede ser desordenado, desorganizado y con lagunas, lo que no debe restar credibilidad al contenido de su discurso. Hay que ayudar a la persona entrevistada a dar coherencia a las ideas que no ha podido expresar bien.

Los temas que se apuntan a continuación deberían salir a lo largo de su relato.

- Hechos o conductas que han motivado el encuentro o la entrevista.
- ¿En qué circunstancias se han dado estas conductas?
- Si puede identificar a la presunta persona acosadora.
- Si es una persona externa a la entidad y cuál es su relación profesional.
- Si los hechos o conductas se han producido frente a alguna otra persona y, si es así, si la puede identificar.

- Si es la primera vez que comunica esta situación a la entidad o a alguien más y, en este caso, a quien lo comunicó, por ejemplo, a Recursos Humanos o a alguna compañera o compañero.
- En caso de que lo hubiera comunicado a la entidad, si puede indicar cuáles fueron las medidas adoptadas en ese momento.

Una vez expuestos los hechos, puede informarse:

- De los derechos y contenido del Protocolo o medidas contra el acoso de los que dispone la entidad.
- De las opciones y acciones que puede emprender (denunciar o no, y solicitar información sobre otros servicios y recursos a los que pueda ampararse) y que, si decide presentar la denuncia, se le dará el asesoramiento y el apoyo necesario para redactarla y presentarla, y que se le acompañará a lo largo de todo el proceso.

Cierre de la entrevista:

Recordar el compromiso de tolerancia cero frente a cualquier tipo de discriminación por ser una persona LGTBIQA+ expresado en el inicio de la entrevista, y reiterar el acompañamiento y el apoyo a lo largo del proceso.