



ESPACIO LIBRE DE LGTBIQ+FOBIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Para Empresas, Entidades
e Instituciones

PLAZO ABIERTO PERMANENTEMENTE



GENERALITAT
VALENCIANA





ÍNDICE



OBJETIVO **4**

PUESTA EN VALOR DE LA DIVERSIDAD **6**

DEFINICIÓN DE LGTBIQ+FOBIA **8**

IMPACTO SOCIAL Y DE BUEN GOBIERNO **10**

SUPUESTOS DE LGTBIQ+FOBIA **12**

ÁMBITO DE APLICACIÓN **14**

DISCRIMINACIONES Y ACOSOS **16**

PROTOCOLO: PRINCIPIOS **18**

PROTOCOLO: ACCIONES PREVENTIVAS **22**

PROTOCOLO: GARANTÍAS **24**

PROTOCOLO: CÓMO ACTUAR **26**

PROTOCOLO: SERVICIO ORIENTA **28**

FORMULARIO DE DENUNCIA **30**

VISIBILIZACIÓN DEL COLECTIVO LGTBIQ+ (EJEMPLOS) **32**

GLOSARIO BÁSICO **34**

MANIFIESTO DE ADHESIÓN **37**

REVISIÓN DEL PROTOCOLO **39**

MARCO NORMATIVO **41**



OBJETIVO

El siguiente protocolo dota a empresas, entidades e instituciones de la Comunitat Valenciana de un instrumento 360 grados que les permite prevenir y denunciar situaciones que implican rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación para las personas LGTBIQ+ o sus familiares y realizar acciones concretas que promuevan la inclusión social de este colectivo. El protocolo pone en valor la diversidad en la Comunitat Valenciana y crea espacios libres de LGTBIQ+fobia.

El objetivo de este protocolo es crear un espacio seguro, accesible y acogedor, donde todos puedan expresarse sin temor a ser juzgados o maltratados, se respete la dignidad, igualdad, libertad, seguridad y los derechos de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se busca prevenir, identificar, abordar y frenar la LGTBIQ+fobia en todos los espacios de atención al público, empresas, entidades e instituciones públicas y privadas de la Comunitat Valenciana.

Este protocolo tiene por objeto el desarrollo de una metodología para garantizar espacios libres de LGTBQ+ifobia en la Comunitat Valenciana siguiendo principalmente los preceptos contenidos en la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBIQ+.

Gracias a este protocolo, establecemos mecanismos, medidas, iniciativas y procedimientos destinados a garantizar los derechos de todas las personas LGTBIQ+ que se encuentren en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

Reconocemos el derecho de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, queer y el resto de

identidades, orientaciones o expresiones, incluidas en el +, a la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar. Este protocolo garantiza en toda su plenitud la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, así como para la prevención, corrección y erradicación de cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género,

expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, con independencia de su subjetividad individual o percepción colectiva.

Con este protocolo, la Generalitat pone en marcha una medida de carácter integral que contribuye a la puesta en valor de la diversidad en la Comunitat Valenciana y da visibilidad absoluta de las personas LGTBIQ+ en todo el territorio de la comunidad autónoma.

Este documento transmite a la ciudadanía el valor positivo de la diversidad sexual, familiar y de género. Promueve además la plena inclusión, en condiciones de igualdad y no discriminación, de las personas LGTBIQ+ y sus familiares con el objetivo último de crear espacios libres de LGTBIQ+fobia, reconocibles y valorados como espacios seguros y basados en el respeto a la diversidad.





PUESTA EN
VALOR DE LA
DIVERSIDAD

Las empresas, entidades e instituciones de la Comunitat Valenciana deben poner en práctica políticas y procesos acordes con su tamaño y sus circunstancias para asegurarse de que respetan los derechos de las personas LGBTIQ+. Tienen que formular políticas sirvan para desplegar su responsabilidad social y respetar expresamente los derechos de las personas LGBTIQ+.

Desde la Dirección General de Diversidad, se recomienda a las empresas, entidades e instituciones que operan en la Comunitat Valenciana detectar, prevenir y mitigar cualquier tipo de acto violento contra las personas LGTBIQ+ y favorecer la práctica de los valores basados en el respeto a la diversidad sexual, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la realización de acciones que contribuyan a promover la igualdad de todas las personas independientemente de su orientación o identidad de género. Del mismo modo, se deben rendir cuentas en las Memorias de Sostenibilidad o en otros soportes corporativos sobre cómo hacen frente a todas las repercusiones negativas, reales o potenciales, detectadas.

Con el objetivo fundamental de poner en valor la diversidad, las empresas, entidades e instituciones deben

promover la igualdad de todas las personas independientemente de su orientación sexual, expresión o identidad de género, prevenir y detener toda repercusión negativa, promoviendo el respeto en los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ que hayan causado, a la que hayan contribuido o se hayan producido en sus instalaciones, poniendo en práctica mecanismos de reparación por sí solas o cooperando con otros procesos legítimos, lo que incluye establecer mecanismos eficaces de reclamación a nivel operacional para las personas o comunidades afectadas y participar en ellos. Esos mecanismos deben ser legítimos, como este protocolo, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos de este colectivo, fomentar el aprendizaje continuo y basarse en la participación y el diálogo.

Las empresas, entidades e instituciones públicas y privadas de la Comunitat Valenciana deben además crear conciencia y promover entre sus públicos internos y externos el respeto a los derechos humanos de las personas LGBTIQ+, evitando cualquier acto de prejuicio, hostigamiento y violencia física o psicológica.





DEFINICIÓN DE LGTBIQ+FOBIA



LGTBIQ+

Siglas que designan a personas **Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales, queer y el resto de identidades, orientaciones o expresiones, incluidas en el +.**

LGTBIQ+fobia

Es el rechazo, miedo, repudio, prejuicio, desprecio o discriminación hacia personas que se reconocen a sí mismas como LGTBIQ+ o a personas por asociación o afinidad de éstas.

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral.

También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas.





IMPACTO SOCIAL Y DE BUEN GOBIERNO



Es recomendable que las empresas, entidades y asociaciones de la Comunitat Valenciana incorporen a sus políticas corporativas medidas e iniciativas que mejoren el impacto social vinculado con el colectivo LGTBIQ+.

La creación de espacios libres de LGTBIQ+fobia en la Comunitat Valenciana gracias a la puesta en marcha de este protocolo, no solamente optimiza el impacto social de las empresas, entidades y asociaciones, sino que con ello, se logra un efecto multiplicador en la concienciación y sensibilización de la ciudadanía para la prevención y detección de la violencia contra las personas LGTBIQ+ y sus familiares o allegados. Esta acción contribuye, además, a potenciar el valor de la diversidad.





SUPUESTOS DE LGTBIQ+FOBIA



Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.



ÁMBITO DE APLICACIÓN



Empresas

Una empresa es una organización o entidad que se dedica a actividades económicas con el objetivo de producir bienes o servicios y obtener beneficios. Las empresas pueden variar en tamaño, desde pequeños negocios familiares hasta grandes corporaciones multinacionales.

Entidades

Una entidad es un concepto que se refiere a algo que tiene una existencia independiente y definida. Puede ser una persona, un objeto, una organización o incluso un concepto abstracto.

Instituciones

Una institución es una organización o entidad establecida para llevar a cabo una función específica en la sociedad. Puede referirse a instituciones educativas, gubernamentales, religiosas, culturales, entre otras.

* Que desarrollen su actividad en la Comunitat Valenciana



DISCRIMINACIONES Y ACOSOS

Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada 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 múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo

familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBIQ+.

Discriminación por error

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

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 por asociación

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.





PROTOCOLO: PRINCIPIOS

Agilidad y rapidez

El procedimiento se desarrollará con agilidad y rapidez, sin demoras injustificadas, con profesionalidad y transparencia, y con las debidas garantías a fin de que la persona afectada complete el proceso en el menor tiempo posible, y se adopten con la mayor rapidez las medidas de prevención y de preservación necesarias.

Respeto a las leyes

Quedarán garantizados los derechos consagrados en los tratados internacionales y en las leyes nacionales y autonómicas, como el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la integridad física y psíquica de las personas que se vean implicadas en el procedimiento. Se tendrán en cuenta las consecuencias que puedan derivarse de la situación de discriminación o maltrato.

Protección efectiva

Todas las personas intervinientes en el procedimiento iniciado tras la activación del Protocolo gozarán de protección a los efectos de evitar que puedan ser objeto de conductas intimidatorias, amenazantes o violentas.

Anonimato

Quienes intervengan en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y reserva del caso. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los hechos denunciados, de las resoluciones que se adopten o de las investigaciones en curso, para lo cual, quienes se hagan responsable de la tramitación de la reclamación, queja o denuncia, tendrán asignados unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.



Implicación

Las personas que sean citadas durante el procedimiento deberán implicarse en éste y prestar su colaboración.

Procedimiento

Las recusaciones o abstenciones que puedan darse de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento se regirán por lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Seguridad de los datos

Los datos generados en la aplicación del presente Protocolo serán protegidos de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos, RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Anonimato

Quienes intervengan en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y reserva del caso. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los hechos denunciados, de las resoluciones que se adopten o de las investigaciones en curso, para lo cual, quienes se hagan responsable de la tramitación de la reclamación, queja o denuncia, tendrán asignados unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.





PROTOCOLO: ACCIONES PREVENTIVAS

Política de Tolerancia Cero al Acoso

La empresa, entidad o institución deberá establecer claramente en el protocolo que no se tolerará ningún tipo de acoso, discriminación o comportamiento inapropiado basado en la orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica del colectivo LGTBIQ+.

Procedimiento de Investigación

Se detallará el proceso que se seguirá para investigar todas las denuncias de acoso. Esto puede incluir entrevistas con las partes involucradas, recopilación de pruebas y respeto a la confidencialidad. Ya hay otros protocolos establecidos para situaciones similares en igualdad y en no discriminación en la empresa.

Definición de Acoso

Se define qué se considera acoso en el contexto del colectivo LGTBIQ+. Esto puede incluir comentarios ofensivos, bromas, exclusiones, rumores maliciosos, discriminación en la asignación de tareas o promociones, etc.

Medidas Disciplinarias

Se especificarán las posibles consecuencias para los acosadores una vez que se haya demostrado su culpabilidad. Esto puede incluir desde advertencias formales hasta la terminación del empleo, dependiendo de la gravedad del incidente.

Canal de Denuncia Confidencial

Se dota de un canal confidencial y seguro para que los empleados puedan denunciar cualquier incidente de acoso. Esto puede ser a través de recursos humanos, un comité de diversidad e inclusión, o una línea directa externa a la empresa.

Apoyo a las Víctimas

Se garantizará que las víctimas de acoso reciban el apoyo necesario, que puede incluir asesoramiento, acompañamiento durante el proceso de denuncia y medidas para evitar represalias.



Formación y Sensibilización

Se proporcionará la necesaria formación regular a todos los empleados sobre diversidad, inclusión y el respeto a los derechos del colectivo LGTBQ+. Esto puede ayudar a prevenir incidentes de acoso y fomentar una cultura de respeto mutuo.

Divulgación del Protocolo

Finalmente, es necesario que todos los empleados estén informados sobre la existencia y los detalles del protocolo, y que tengan acceso fácil a él en caso de necesidad.

Definición de Acoso

Se define qué se considera acoso en el contexto del colectivo LGTBQ+. Esto puede incluir comentarios ofensivos, bromas, exclusiones, rumores maliciosos, discriminación en la asignación de tareas o promociones, etc.

Visibilidad y Apoyo Institucional

La firma de este Manifiesto de Adhesión en este documento de intenciones respalda activamente la política de prevención del acoso y demuestra su compromiso con la inclusión del colectivo **LGBTQ+** en la empresa.

Evaluación y Mejora Continua

Periódicamente se deberá revisar y evaluar la efectividad del protocolo, recopilar retroalimentación de los empleados y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su eficacia continua.





PROTOCOLO: GARANTÍAS



Celeridad y tratamiento urgente

Toda denuncia debe ser tramitada.

Ello supone el compromiso de dar un tratamiento ágil y rápido a todo el proceso.

Confidencialidad

No solo por la especial sensibilidad de todo lo que conlleva un proceso de esta tipología, sino también en observancia de la normativa de protección de datos, el proceso en su integridad se llevará a cabo en estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. La Comisión instructora y todas las personas que tengan conocimiento directo o indirecto del proceso, quedarán vinculadas por este compromiso de confidencialidad

Objetividad, imparcialidad y búsqueda de la verdad

En todo caso, el fin último del proceso radica en la búsqueda de la verdad y en la constatación de la veracidad de los hechos denunciados con objetividad, independencia e imparcialidad.

Respeto

Tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, por afectar la denuncia y todo el proceso a su intimidad y dignidad.

Canal de Denuncia Confidencial

Se dota de un canal confidencial y seguro para que los empleados puedan denunciar cualquier incidente de acoso. Esto puede ser a través de recursos humanos, un comité de diversidad e inclusión, o una línea directa externa a la empresa.

Presunción de inocencia

Prevalecerá durante toda la vigencia del proceso.

Trámite de audiencia

En todo caso, se garantizará la audiencia a las partes implicadas.

Garantía de indemnidad

Se garantizará la protección frente a represalias y tratamiento de estas conductas, quedando expresamente prohibidos los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una denuncia.



PROTOCOLO: CÓMO ACTUAR





PROTOCOLO: SERVICIO ORIENTA

El Servicio Orienta atiende la realidad y las necesidades del colectivo LGTBIQ+ y avanza en la promoción de la defensa de sus derechos y en la lucha contra la discriminación que puedan sufrir en el ámbito social, rural, cultural, laboral, sanitario y educativo.

Este es el objetivo de la oficina integral LGTBIQ+ de la Generalitat Valenciana, que cuenta con oficinas en las ciudades de València, Alicante y Castelló y mecanismos para la atención no presencial.

Teléfono gratuito:

900 10 10 15

Las oficinas ORIENTA son un servicio público concertado con entidades especializadas, que ofrecen las siguientes prestaciones de manera gratuita a través de una atención integral y global, considerando las distintas esferas y necesidades de cada persona:

Información y/o acogida

Atención social

Asesoramiento psicológico

Asesoramiento legal y jurídico

Atención a la infancia y adolescencia LGTBIQ+, así como a sus familias Orientación laboral

Orientación educativa

Asesoramiento a personas LGTBIQ+ migrantes y personas beneficiarias o solicitantes de protección internacional

Atención y ayuda a personas víctimas de violencia intragénero Atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIQ+fobia

Grupos de Ayuda Mutua (GAM)

ORIENTA ALACANT

Avenida de Jaime II, 76-
local 6. 03004 Alacant.
Correo:
orienta-alc@gva.es

ORIENTA CASTELLÓ

Carrer del Mestre
Ripollés B11 - 12005
Castelló.
Correo:
orienta-cs@gva.es

ORIENTA VALÈNCIA

Calle Paco Sanz, s/n -
bajo. 46017 València.
Correo:
orienta-vlc@gva.es



29



FORMULARIO DE DENUNCIA

FORMULARIO DENUNCIA ESPACIO LIBRE DE LGTBIQ+FOBIA

SOLICITANTE (MARCAR CON X)

PERSONA ACOSADA O DISCRIMINADA REPRESENTANTE DE LA EMPRESA, ENTIDAD O INSTITUCIÓN TESTIGO OTROS

SOLICITUD

SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN ANTE UNA SUPUESTA DISCRIMINACIÓN O ACOSO LGTBIQ+

NOMBRE TELÉFONO ANÓNIMO/A

TIPO DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO. INDICAR LA FECHAS DE LOS HECHOS:

CONDUCTA DISCRIMINATORIA RIDICULACIÓN O DESPRECIO TRATO DESFAVORABLE COMENTARIOS DIRECTOS O A TERCEROS MERMA DE DERECHOS OTROS

DATOS DE LA PERSONA ACOSADA O DISCRIMINADA

NOMBRE Y APELLIDOS DNI

PUESTO EN LA EMPRESA, ENTIDAD O INSTITUCIÓN

TELÉFONO Y/O CORREO ELECTRÓNICO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS. EN CASO DE TESTIGO/S, INDICAR NOMBRE

.....
.....
.....

EN A DE..... DEL FDO.





VISIBILIZACIÓN DEL COLECTIVO LGTBIQ+ (EJEMPLOS)

Conmemoración de los días significativos en relación al colectivo LGTBIQ+

Se realizarán acciones y/o actos especiales los días significativos para el colectivo LGTBIQ+, por ejemplo: 31 de marzo (Día Internacional de la visibilidad Trans), 26 de abril (Día de la visibilidad lésbica), 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIQ+fobia), 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+), 23 de septiembre (Día de la Visibilidad Bisexual), 26 de octubre (Día de la Visibilidad Intersexual), o 20 de noviembre (Día Internacional de la Memoria Trans).

Programa de formación interna en diversidad e inclusión LGTBIQ+.

Se impartirán diferentes tipos de formaciones para toda la plantilla según el departamento y nivel de responsabilidad de las personas trabajadoras. Para los directivos y departamento de recursos humanos esta formación irá dirigida a la implantación del plan de diversidad LGTBIQ+, mientras que el personal empleado recibirá formaciones de sensibilización para eliminar prejuicios y comportamientos inadecuados hacia este colectivo.

Revisión de todas las comunicaciones por posibles sesgos y uso del lenguaje inclusivo

Con el objetivo de no excluir a ninguna persona trabajadora se revisarán todas las comunicaciones, tanto internas como externas, de la empresa, asociación o entidad para evitar palabras o imágenes que se puedan interpretar como discriminatorias, sesgadas o degradantes. El uso del lenguaje inclusivo refleja el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión.





GLOSARIO BÁSICO

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Acoso sexual

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, degradante u ofensivo.

Intersexualidad

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Identidad sexual

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Derechos LGTBIQ+

La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

Medidas de acción positiva

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.



Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

LGTBIQ+fobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Identidad sexual

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Persona trans

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Homofobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, protocolo o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, protocolo o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Bifobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Familia LGTBIQ+

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBIQ+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.





MANIFIESTO DE ADHESIÓN

ADHESIÓN COMO ESPACIO LIBRE DE LGTBIQ+FOBIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Se adhiere mediante este escrito a la creación de un espacio libre de LGTBIQ+fobia que ponga en valor la diversidad de la sociedad de la Comunitat Valenciana.

Rechazamos todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con el fin de asegurar que todas las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ disfruten de un espacio libre de LGTBIQ+fobia.

El protocolo de actuación para la creación de espacios libres de LGTBIQ+fobia en la Comunitat Valenciana responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y eliminación de toda forma de violencia y discriminación hacia las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.

Asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo en su ámbito de actuación, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las personas que visiten o trabajen en nuestras instalaciones o de manera online.

Con el fin de garantizar un espacio de trabajo libre de LGTBIQ+fobia, nos comprometemos a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación y denuncia de LGTBIQ+fobia que pudiera producirse en cualquiera de nuestros ámbitos de actuación.

En..... a fecha de la adhesión (Firma de la persona responsable de la empresa, entidad o institución)



*** LAS EMPRESAS, ENTIDADES Y ASOCIACIONES DE LA COMUNITAT VALENCIANA DEBERÁN TAMBIÉN ADHERIRSE COMO ESPACIO LIBRE DE LGTBIQ+FOBIA PARA RECIBIR EL CERTIFICADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DIVERSIDAD.**



REVISIÓN DEL PROTOCOLO



El presente Protocolo se evaluará por anualidades, comenzando a contar en el siguiente a su aprobación, teniendo en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos de su eficacia.

Los indicadores cuantitativos incluirán las ocasiones en las que el Protocolo ha sido activado, el porcentaje de intervenciones en las que se haya considerado que la activación ha sido pertinente, el tiempo transcurrido entre la activación del Protocolo y la finalización de las actuaciones, y el porcentaje de intervenciones que han finalizado durante el curso académico objeto de análisis. Los indicadores cualitativos podrán incluir encuestas de satisfacción y de conocimiento del Protocolo, así como entrevistas a grupos focales específicos potencialmente vinculados con su puesta en marcha.

La revisión del Protocolo se pondrá en marcha en caso de que, en las sucesivas evaluaciones, se detecte alguna ineficacia en su ejecución, de que existan cambios normativos que obliguen a ello, o de cualquier otra circunstancia que aconseje su modificación.



MARCO NORMATIVO

CONTEXTO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948.
 - Declaración Internacional de los Derechos de Género del 28 de agosto de 1993.
 - Resolución del Parlamento Europeo de 8 de febrero de 1994, sobre la igualdad de derechos de homosexuales y lesbianas en la Unión Europea.
 - Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2013/2183(INI)). Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
 - Resolución 2048, de 2015, sobre la Discriminación de las Personas Transexuales.
 - Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 27 de abril de 2021, sobre la Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de las Personas LGBTIQ+ 2020-2025 (COM(2020) 698 final).
-

CONTEXTO NACIONAL

- Constitución Española de 1978.
 - Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
 - Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
 - 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 LGBTIQ+.
 - Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
-

CONTEXTO COMUNITAT VALENCIANA

- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral de reconocimiento a la identidad y a la expresión de género a la Comunidad Valenciana.
 - Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGBTIQ+.
 - Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
 - Decreto 101/2020, de 7 de agosto, del Consell de desarrollo de la Ley 23/2018 de 29 de noviembre de la Generalitat, de igualdad de las personas LGBTIQ+.
-





GENERALITAT
VALENCIANA

