

# Plan LGTBIQA+

## Diversidad e inclusión en FUHEM

Comisión LGTBIQA+  
Junio 2025

**FUHEM**

educación+  
ecosocial



## Índice

<b>1. Introducción</b> .....	3
<b>2. Medidas</b> .....	5
2.1. Igualdad de trato y no discriminación .....	5
2.2. Acceso al empleo.....	6
2.3. Clasificación y promoción profesional.....	6
2.4. Formación, sensibilización y lenguaje.....	7
2.5. Permisos y beneficios sociales .....	9
2.6. Régimen disciplinario.....	10
<b>3. Medidas en el ámbito educativo</b> .....	13
<b>4. Fuentes</b> .....	14
<b>ANEXOS</b> .....	15
Anexo I. Marco normativo y legal.....	15
Anexo II. Glosario .....	19
<b>Anexo III. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQA+ en FUHEM.</b>	

## 1. Introducción

FUHEM es una fundación independiente sin ánimo de lucro que promueve la justicia social, la profundización de la democracia y la sostenibilidad ambiental, a través de la actividad educativa y del trabajo en temas ecosociales.

Los centros educativos de FUHEM buscan la formación integral de personas críticas y comprometidas con el entorno en el que se desenvuelven. FUHEM es consciente de que una educación de calidad, concebida como servicio público, es esencial para conseguir sociedades justas, democráticas y sostenibles. La Fundación impulsa un proyecto educativo apoyado en principios, contenidos, organización y metodologías coherentes con los fines que persigue.

Al trabajar en temas ecosociales, FUHEM postula un bienestar, una calidad de vida y un buen vivir asentados en el respeto de los límites ecológicos, en la equidad, cohesión social y solidaridad, y en una democracia profunda, terrenos en los que la Fundación aspira a impulsar investigación aplicada, trabajo en red, debate, divulgación e intensa interacción con el ámbito educativo.

La singularidad de FUHEM radica en la interacción entre la reflexión en los ámbitos ecosocial y educativo, y la práctica en sus centros escolares, a través de un proceso continuo basado en la identificación de los retos que una sociedad cambiante plantea, la generación de análisis crítico y de propuestas para afrontarlos en un proyecto educativo avanzado, coherente y replicable, que sirva de referencia para otros entornos educativos.

En el Plan Estratégico de FUHEM para el periodo 2023-2026 se mencionan seis dimensiones estratégicas en las que la organización de FUHEM tiene que estar asentada internamente. Una de estas dimensiones es el compromiso y bienestar.

Compromiso y bienestar. Garantizar que en el funcionamiento hay un bienestar general, que garantiza una continuidad del compromiso, y articular cauces que permitan expresar los malestares y disponer de herramientas para gestionarlos. Continuar el trabajo por la igualdad y diversidad, aplicando una perspectiva de género e interseccional a todos los planes e indicadores, y poniendo en el centro la sostenibilidad de la vida.

La ejecución del Plan LGTBIQA+ de FUHEM tiene que ser un instrumento que contribuya a asentar la organización en esta dimensión de compromiso y bienestar.

Por otra parte, el nuevo Código de Conducta y Manual de buen Gobierno de FUHEM suscribe como principios de FUHEM la igualdad y no discriminación:

FUHEM respetará y promoverá, en todas sus actividades, la igualdad de las personas, combatiendo toda forma de discriminación por razón de nacimiento, color de piel, género, identidad u orientación sexual, diversidad funcional u otras condiciones personales o sociales; promoverá activamente, en particular, la igualdad de género, la perspectiva interseccional y la diversidad cultural.

Hay que avanzar en la igualdad y en la gestión de la diversidad dentro de la Fundación profundizando en lo organizativo y continuando la labor en el establecimiento de las bases para una estrategia de igualdad y diversidad en lo educativo.

La aplicación del Plan LGTBIQA+ de FUHEM contribuirá sin duda a este avance. No se trata de ser todas las personas iguales, sino de aprender a respetar las diferencias.

Este Plan ha sido negociado en el seno de la Comisión LGTBIQA+ que ha asumido también la función de elaborar, negociar y aprobar dicho Plan.

La Comisión está integrada por representantes de las personas trabajadoras y por representantes de FUHEM. Por parte del Comité de Empresa: David Algaba Medina (CCOO), Luis Texenery Santana Santana (CCOO), María José Gómez Bascón (UGT) y por parte de FUHEM: Mara Nieto González (técnica de la Dirección del Área Educativa), Elena Sanmartín Heras (directora de Personas y Organización) y María Villar Vinuesa (técnica de Personas y Organización).

Se ha contado también con la colaboración de un trabajador de la plantilla en calidad de asesor, Francisco Javier Bolívar con voz, pero sin voto.

El primer Plan LGTBIQA+ de FUHEM ha servido para visibilizar la necesidad de trabajar en la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral dentro de la organización y no dar por hecho que los fines que persigue la Fundación hacen que estén presentes, sin necesidad de un trabajo específico en la materia.

Para la elaboración del Plan se ha realizado una encuesta a la plantilla preguntando sobre aspectos relacionados con la gestión y la inclusión de la diversidad sexual y de género en FUHEM. Los resultados de la encuesta nos han permitido tener un diagnóstico de la situación que ha servido de base para la elaboración de las medidas que integran el Plan. Siendo FUHEM una entidad que persigue sus fines a través de la actividad educativa, se han incluido en el cuestionario preguntas que van más allá de lo laboral y trascienden a lo educativo, enriqueciendo así el diagnóstico.

En los colegios de FUHEM la inclusión es una de las señas de identidad del proyecto educativo. En ellos se han venido desarrollando acciones que persiguen la inclusión y celebración de la diversidad LGTBIQA+, como son los desayunos por la diversidad, las charlas formativas con entidades de la Comunidad de Madrid, la revisión y lectura crítica de cuentos infantiles, entre otras muchas. Aunque no sea en sí objeto de este Plan, el diagnóstico también nos plantea la importancia de seguir profundizando en esta línea desde los centros con el alumnado y las familias.

Tras el resultado de una negociación llevada a cabo en el primer semestre de 2025 el Plan LGTBIQA+ ha sido acordado y aprobado por unanimidad el día 12 de junio de 2025. Su estructura se articula en torno a siete ejes:

- Igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo.
- Clasificación y promoción profesional.

- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Entornos laborales seguros y diversos.
- Permisos y beneficios sociales.
- Régimen disciplinario. Tipificación. Infracciones.

## 2. Medidas

En este apartado se incluyen las medidas que han sido negociadas en cada uno de los ámbitos mínimos que recoge el RD y otras que trascienden esos ámbitos. Para su elaboración se han tenido en cuenta además de la normativa de aplicación, las repuestas de la plantilla a la pregunta nº 16 del cuestionario sobre diversidad e inclusión que realizó la plantilla de FUHEM:

¿Qué cambios podrían hacer que FUHEM sea más acogedora para las personas LGTBIQA+? Escribe tus propuestas para mejorar la inclusión en FUHEM.

Por otra parte, al ser FUHEM una entidad en que la actividad educativa ocupa un papel protagonista se han incluido medidas que no solo afectan a personas trabajadoras sino también a los demás miembros de la comunidad educativa, estas medidas no son vinculantes y se plantean como una propuesta que será debatida en cada centro.

### 2.1. Igualdad de trato y no discriminación

- FUHEM asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBIQA+ y a la diversidad familiar, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.
- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Plan LGTBIQA+ tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.
- La Comisión LGTBIQA+ integrada por representantes de las personas trabajadoras y de FUHEM que ha negociado el Plan LGTBIQA+ manifiesta estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo valiéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

## 2.2. Acceso al empleo

- FUHEM implantará medidas positivas para el acceso al empleo dirigidas a aquellos segmentos vulnerables del colectivo LGTBIQA+, en colaboración con organizaciones y entidades sociales y con el SEPE, con especial atención a las personas trans.
- FUHEM garantizará el trato igualitario a las personas LGTBIQA+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo.
- FUHEM no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.
- Las personas encargadas del reclutamiento y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

## 2.3. Clasificación y promoción profesional

- El sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBIQA+, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- FUHEM utilizará, en los procedimientos de promoción o movilidad de centro criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexogenérica, afectiva y familiar.
- Los criterios para los procedimientos de promoción o movilidad deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexogenérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua.
- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

## 2.4. Formación, sensibilización y lenguaje

FUHEM integrará en su **plan de formación** acciones formativas específicas sobre los derechos de las personas LGTBQA+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a docentes, personal de administración y servicios, equipos directivos, responsables y direcciones así como a las personas trabajadoras integrantes del departamento de Personas y Organización.

Los aspectos mínimos que deberán contener estas acciones formativas son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas en el Plan LGTBQA+ de FUHEM así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBQA+.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Uso de lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBQA+ y a la diversidad familiar con especial atención a la GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y COMUNICACIÓN DE FUHEM.
- Las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, equipos directivos, direcciones y responsable cuadros o cualquiera que tenga personas a su cargo, deberán recibir una formación específica que contenga como mínimo el siguiente contenido:
  1. Capacitación en diversidad e inclusión.
  2. Fomento de la empatía y la escucha activa.
  3. Gestión de la diversidad en entornos laborales.
  4. Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.
  5. Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

En relación con otras medidas **de sensibilización, lenguaje e imagen institucional**.

- FUHEM sensibilizará y formará en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBQA+ y la diversidad familiar con acciones dirigidas al conjunto de su plantilla; asimismo, en diversidad sexogenérica y sexoafectiva y trato correcto a las personas LGTBQA+. En este punto se podrán llevar a cabo medidas como: cartelera y materiales de apoyo.

- FUHEM colaborará con entidades LGTBQA+ especializadas para aprender cómo ser una entidad más amigable con el colectivo LGTBQA+, impartir formación, ofrecer asesoramiento a la plantilla cuando lo necesite previa consulta y participación de la RLPT, planificará una formación dirigida a toda la plantilla, con los siguientes criterios mínimos:
  - a) Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
  - b) Sensibilización de las realidades de las personas LGTBQA+.
  - c) Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
  - d) Conocimiento de las medidas incluidas en el Plan LGTBQA+.
  - e) Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBQA+.
- Dicha formación tendrá un reciclaje que se incluirá en el plan de formación anual de la Fundación.
- FUHEM revisará el cumplimiento escrupuloso del lenguaje inclusivo en su comunicación y, así mismo, en su comunicación externa por cualquiera de las vías y medios por las que se exprese.
- La dirección de FUHEM, así como toda la plantilla, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (ejemplos: correo electrónico), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (ejemplos: contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.).
- FUHEM incluirá en sus ofertas de empleo externas mención específica a que es una entidad inclusiva que promueve y respeta la diversidad.
- FUHEM continuará incorporando medidas relacionadas con la diversidad sexual y de género en su próximo plan estratégico 2027-2030.
- FUHEM activará en sus formularios una tercera casilla para determinar las realidades de género no binarias.

#### Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- FUHEM promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
- FUHEM garantizará la protección contra comportamientos LGTBQA+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

- FUHEM impulsará la realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBIQA+ mediante encuestas de clima laboral o similares que atiendan a la obligatoria protección de datos, y relacionados con las medidas planificadas y protocolos con perspectiva hacia la diversidad sexogenérica, afectiva y familiar en la Fundación.
- FUHEM fomentará la organización de eventos u otras acciones para conmemorar los días significativos para el colectivo LGTBIQA+ y la diversidad familiar.
- FUHEM garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQA+fóbicos con un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- La Comisión LGTBIQA+ será la responsable de atender las peticiones o consultas relativas a la gestión de la diversidad por parte de la plantilla de FUHEM contando para ello con formación y asesoramiento específico.
- FUHEM llevará a cabo la adaptación de los baños a la diversidad para que sean inclusivos, contando con los medios de que se disponga en cada centro.

## 2.5. Permisos y beneficios sociales

- FUHEM garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBIQA+ relacionados con sus parejas/familias con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se establezcan.
- FUHEM garantizará el permiso por matrimonio o pareja de hecho de las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.
- FUHEM garantizará los permisos por requerimientos o procedimientos administrativos relacionados con el cambio registral de la mención del nombre, sexo o género.
- FUHEM garantizará que en los permisos de asistencia a consulta médica o pruebas de salud también se incluyan los relacionados con procedimientos de afirmación de género.
- Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El período excedencia, conforme a lo establecido en este punto, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho, tras su reincorporación, a la formación profesional que la fundación haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

- FUHEM tendrá en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans en los reconocimientos médicos.
- Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser estos supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo de sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la Fundación velará por su seguridad y su salud.
- Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, de sus parejas, sus convivientes y sus parientes de primer grado dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas sin que cuenten para disminuir el pago de complementos retributivos.

## 2.6. Régimen disciplinario

Al no existir mención específica de este ámbito en el régimen disciplinario de los convenios colectivos de aplicación en FUHEM, se desarrolla a continuación el régimen disciplinario dentro del Plan LGTBIQA+.

FUHEM sancionará las infracciones constituidas por comportamientos de las personas trabajadoras que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual, expresión y/o identidad de género en los términos que regulen los convenios o normas de aplicación.

### Tipificación

Las conductas constitutivas de acoso, discriminación y violencia hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar serán todas aquellas que:

- Atenten contra la dignidad de las personas LGTBIQA+ y de la diversidad familiar.
- Creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.
- Degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBIQA+ o la diversidad familiar.
- Tengan efectos negativos en la imagen de las personas LGTBIQA+ y de la diversidad familiar.
- Perjudiquen su ascenso/promoción profesional por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Afecten negativamente a la percepción social de la persona LGTBIQA+ o de la diversidad familiar agredida.
- Contengan manifestaciones, expresiones o agresiones basadas en prejuicios y estereotipos contra las personas LGTBIQA+ y la diversidad familiar.

- Rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBIQA+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.
- Denigren, ridiculicen, humillen u ofendan por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar o por su defensa.
- Se produzcan desde una posición jerárquica superior.
- Se produzcan bajo coacción o amenaza de revelar datos privados o personales sobre la identidad sexual o de género de las personas LGTBIQA+.
- Se produzcan en condiciones de omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos.
- Revelen datos privados o personales de las personas LGTBIQA+ o de la diversidad familiar.
- Se produzcan por plataformas de mensajería instantánea y redes sociales, propias o externas a la fundación.

### Infracciones

#### Régimen de faltas

FUHEM garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en ella, a vivir con total libertad su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexogenérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, como leve, grave o muy grave.

- *Faltas leves.*

Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBIQA+.

- *Faltas graves.*

Tendrán carácter de falta grave:

1. Manifestaciones, expresiones o comportamientos basados en prejuicios contra la comunidad LGTBIQA+.
2. El hecho punible se reitere.
3. Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
4. Perjudique o dificulte el ascenso, la promoción profesional o la movilidad de la persona agredida.
5. La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.

- *Faltas muy graves.*

Tendrán carácter de falta muy grave:

1. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.
2. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBQA+, o a sus familiares y personas allegadas.
3. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBQA+, o a sus familiares y personas allegadas.
4. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBQA+.
6. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBQA+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.
7. Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBQA+ fóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes.

#### Régimen de sanciones

Corresponde a FUHEM la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo colectivo. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en cada convenio colectivo que pueda existir en el futuro. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona trabajadora infractora.

### 3. Medidas en el ámbito educativo

Esta parte del Plan recoge las medidas que ha propuesto la plantilla y que afectan al alumnado y las familias de los centros educativos de FUHEM.

No tienen carácter vinculante, pero deberán ser valoradas por la Dirección del Área Educativa y los equipos directivos de los centros a partir del curso 2025/2026.

Hacen referencia a los siguientes ámbitos:

#### Formación y sensibilización

- Formación a familias en diversidad sexual y de género e inclusión.
- Charlas de sensibilización al alumnado en diversidad sexual y de género e inclusión.
- Evitar prácticas que expongan a personas del colectivo LGTBQA+ a situaciones incómodas. (Ejemplo: obligar a exponer en público).
- Organizar actividades relacionadas con la diversidad (Día del Orgullo LGTBQA+, Día contra la LGTBQA+ fobia).
- Material de sensibilización para alumnado y profesorado (cartelería).

#### Adaptaciones y recursos

- Cuartos de baño adaptados a la diversidad en función de los medios de que disponga cada centro.
- Crear dinámicas en los planes tutoriales para trabajar la diversidad.
- Material educativo inclusivo (cuentos, materiales ecosociales).

#### Figuras de referencia y espacios seguros

- Mantener y crear nuevos espacios seguros de apoyo y asesoramiento: desayunos diversos, grupos de apoyo y escucha, tertulias, círculos de palabras para hablar de temas que les afecten....
- Tener referentes de antiguo alumnado LGTBQA+ que puedan contar su experiencia estudiantil, familiar, laboral.

#### Medidas institucionales

- Comunicación externa inclusiva, en las comunicaciones con familias y alumnado utilizar imágenes y lenguaje no heteronormativos (ejemplo: familias en lugar de padres).
- Utilizar la Guía de lenguaje inclusivo y comunicación de FUHEM.

## 4. Fuentes

Abad, T., Guijarro, M., Diego, D., Maestre, C. y Cambrollé, M. (2024). *Planes LGTBI en las empresas. Guía de recomendaciones para la negociación*. UGT, Ministerio de Igualdad, Igualea.

<https://www.ugt.es/sites/default/files/Planes%20LGTBI%20para%20las%20empresas.pdf>

Comisiones Obreras (CCOO) Enseñanza (2024). *Guía de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBIQ+*.

<https://www.ccoo.es/273c92dbedc7c38dc3f212f48a811df5000001.pdf>

FUHEM (2025). *Informe diversidad e inclusión en FUHEM*. Comisión LGTBIQA+.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. *Boletín Oficial del Estado*, 244, de 9 de octubre de 2024.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402>

## ANEXOS

### Anexo I. Marco normativo y legal

A la hora de negociar este Plan LGTBIQA+ se han tenido en cuenta como principios inspiradores vinculantes las obligaciones de los poderes públicos y los derechos de las personas contenidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional. Se ha tomado como referencia el apartado normativo y legal de la *Guía de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBIQ+* de CCOO Enseñanza (2024).

En relación con el ordenamiento jurídico nacional, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española (CE).

El artículo 9.2 dicta que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 10 fija la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad.

El artículo 14 sitúa que las y los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 15 recoge que todas y todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes.

El **Tribunal Constitucional** viene señalando de forma reiterada que entre las prohibiciones de discriminación proscritas por el art. 14 CE ha de entenderse comprendida la discriminación por causa de la orientación sexual. Si bien es cierto que esta no aparece expresamente mencionada en dicho artículo como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, es indubitadamente una circunstancia incluida en la cláusula cualquier otra condición o circunstancia personal o social a la que debe ser referida la interdicción de la discriminación (STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 3) (SSTC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 6). Asimismo, en su STC 176/2008, de 22 de diciembre (FJ 4) lo constata para la condición de transexual.

**La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación** introduce en su articulado lo siguiente:

El art. 2.1 reconoce expresamente que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.

El art. 4.3 establece que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras causas, por orientación, identidad y/o expresión de género, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El art. 6, define conceptos como la discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección frente a represalias o el acoso discriminatorio, y se ocupa de aclarar términos como discriminación por asociación, por error o la interseccional.

El art. 30 reafirma la inversión de la carga de la prueba, de tal forma que cuando la parte actora o la parte interesada alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

**El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** establece:

El art. 4.2.C, el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas.

El art. 4.2.E, el respeto a la intimidad y a la consideración de dignidad y protección frente al acoso por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género.

**Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, incluye que:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La misma Ley en su artículo 15, sobre principios de la acción preventiva, dicta que el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

**La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI** tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El Artículo 15.1. sobre igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas dicta que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de

medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

**Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

El Artículo 7.4 Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

El **Código Penal**, en su art. 22, De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, en su punto 4 dice: Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca.

El Título XXI. Delitos contra la Constitución, Capítulo IV. Delitos relativos al ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas, en su artículo 510 dice:

Los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía, serán castigados con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses.

Serán castigados con la misma pena los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, difundieren informaciones injuriosas sobre grupos o asociaciones en relación con su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía.

Por otra parte, y de manera más general, **la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual** prevé la obligación de las administraciones públicas de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, siendo obligatorio arbitrar en ambos contextos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esas conductas (art. 13.1). Asimismo, obliga a las administraciones públicas a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital (arts. 9 y 10).

Además, podrán ser de aplicación otras normas de carácter autonómico en esta materia. Finalmente, y tras la publicación de la Ley 4/2023 se producen las siguientes modificaciones, entre otras, en el Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 4.2.c queda redactado en los siguientes términos: 'c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate"

En relación al ámbito internacional en la Unión Europea se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: **la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo; y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**, que incluye la orientación sexual y la identidad de género como cuestiones que defender expresamente por parte de la representación legal de trabajadores y trabajadoras. En su artículo 13 señala que "los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta y mediante la investigación y el intercambio de buenas prácticas".

**El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre la violencia y el acoso, ratificado por España en 2022 (en vigor desde el 25 de mayo de 2023), entiende la violencia en el mundo del trabajo como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico". Además, el convenio alude a las conductas de violencia tanto física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral, bien entre el personal que presta sus servicios en el mismo centro o lugar de trabajo (violencia interna) como aquella que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son meros clientes o usuarios (violencia externa).

**La Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948) defiende en su artículo 2 los derechos y libertades de que goza toda persona "sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

**Los Principios de Yogyakarta** sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2007) se aprobaron para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, pudieran "realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento" y, a tal fin, se apelaba a los Estados a garantizar los derechos humanos de las personas LGTBIQA+.

## Anexo II. Glosario

El presente glosario pertenece a la *Guía de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBIQ+* de CCOO Enseñanza (2024).

### Discriminación directa

Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga comparable, por razón de diversidad sexoafectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales.

### Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja particular por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género o características sexuales.

### Discriminación múltiple

Se produce cuando, además de discriminación por motivos de diversidad sexoafectiva, de identidad de género, familiar o por características sexuales, una persona sufre discriminación, violencia o acoso por otros motivos, como puede ser la pertenencia a la diversidad étnica, religiosa, funcional, personas neurodivergentes o migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer.

### Discriminación por asociación

Hay discriminación por asociación cuando alguien es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBIQ+.

### Discriminación por error

Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por motivos de diversidad sexoafectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea.

### Estereotipos de género

Se trata de un conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura acerca de los atributos o características que supuestamente posee un grupo social y, por tanto, construcciones mentales basadas en la idea preconcebida e inexacta de cómo son, cómo se comportan mujeres y hombres en una sociedad determinada.

### Familia LGTBIQA+

Aquella en la que una o más de sus personas integrantes son personas LGTBIQA+.

### Victimización secundaria

Maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales y más que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia

como consecuencia directa o indirecta de la mala o inadecuada atención por parte de agentes públicos.

### Orden de discriminar

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

### Represalia discriminatoria

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

### Acoso vertical descendente

Aquel donde la persona autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

### Acoso vertical ascendente

Aquel donde la persona autora se encuentra subordinada jerárquicamente a la víctima.

### Acoso horizontal

Aquel en el que tanto la persona autora como la víctima no tienen relación jerárquica.

### Sexo biológico

Sexo asignado al nacer basado en unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas.

### Identidad de género y sexual

Vivencia interna e individual del sexo o del género tal y como cada persona la siente y autodefine.

### Expresión de género

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

### Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

### Rol de género

Son las expectativas de comportamientos que han de desempeñar cada género en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse y/o de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer o género masculino o femenino, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona.

### Androcentrismo

Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, por el que se da un valor hegemónico a la masculinidad.

### Heterosexismo o heteronormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma es la marcada por la heterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser heterosexuales.

### Cisexismo o cisnormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma es la marcada por la cissexualidad, es decir, todas las personas deben ser cissexuales. Cisheterosexismo o Cisheteronormatividad Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma es la marcada por la cisheterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser cisheterosexuales.

### LGTBIQA+

Es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales, queer, asexuales y más.

- Homosexualidad: es la orientación sexual que se presenta hacia personas del mismo sexo.
- Heterosexualidad: Es la orientación sexual que se presenta hacia personas de diferente sexo.
- Bisexualidad: es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros, no necesariamente al mismo tiempo ni de la misma manera, ni al mismo nivel ni con la misma intensidad.
- Pansexualidad: orientación sexual hacia las personas, independientemente de su sexo o identidad de género.
- Gay: hombre homosexual.
- Lesbiana: mujer homosexual.
- Persona trans: persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- Intersexual: persona nacida 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.
- Asexualidad: orientación sexual que se define como falta de atracción sexual, emocional o romántica, o en algún grado o en determinadas situaciones hacia otras personas. No debe confundirse con la abstinencia sexual y el celibato.

- Arromanticismo: las personas arrománticas experimentan poca o ninguna atracción romántica hacia otras.
- Demisexualidad: las personas demisexuales solo experimentan atracción sexual cuando existe una conexión emocional previa.
- Grisexualidad: las personas grisexuales experimentan atracción sexual hacia otras solo bajo circunstancias limitadas o específicas.
- Queer: término con el que se definen algunas personas cuyas identidades no se vinculan al binarismo de género, heteronormatividad u otros conceptos sociales, teóricos y culturales relacionados con la identidad sexual y de género, además de otras consideraciones más amplias.

### Binarismo de género

Señala las características propias e intrínsecas del género masculino y el femenino, excluyendo la existencia de características no masculinas ni femeninas, dando a entender que todo rasgo físico humano puede ser medido como uno u otro.

### Personas no binarias

Personas cuya identidad de género se halla fuera del binarismo de género.

### Persona cis

Es aquella persona en la que su identidad de género coincide con el género asignado al nacer.

### Afirmación de género

Procedimientos mediante los que la persona afirma su identidad sexual o de género.

### Plumofobia

Rechazo y discriminación hacia las personas, en especial hacia los hombres, cuya expresión de género no se percibe como la esperada conforme a roles sociales y estereotipos de género.

### Serofobia

Aversión, rechazo y discriminación hacia las personas que viven con VIH.

### Acoso laboral

La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo suponiendo un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud. El Convenio 190 de la OIT define en su artículo primero la violencia y el acoso en el trabajo como aquellos comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o que

sean susceptibles de causar, un daño físico psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, definidos también en el mismo artículo como aquellos comportamientos inaceptables que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

### Mobbing

Acoso laboral.

### LGTBIQ+fobia

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

**FUHEM**



educación+  
ecosocial