



Asociación Comarcal UPACE SAN FERNANDO

Declarada de Utilidad Pública con el N° 27459



**Compromiso con la Igualdad, la Diversidad y los
Derechos Humanos**

San Fernando, Enero 2026



1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

UPACE San Fernando, como entidad referente en la atención integral a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, asume con determinación su papel como agente transformador de la sociedad. A lo largo de su trayectoria, ha demostrado un firme compromiso con los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la dignidad de las personas, situando siempre a la persona en el centro de la atención. Este compromiso se materializa no solo en la calidad de los servicios que ofrece, sino también en la forma en que los presta: desde el respeto, la empatía y la inclusión real.

En este marco, el presente Plan LGTBI representa un paso necesario y coherente con la misión de UPACE: garantizar un entorno inclusivo, seguro y libre de cualquier forma de discriminación. El plan responde a una necesidad urgente de visibilizar, proteger y promover los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, tanto dentro de la propia organización (plantilla, voluntariado, familias, personal en formación o prácticas), como entre las personas usuarias de los diferentes servicios que la entidad desarrolla.

Vivimos en una sociedad diversa y plural, donde las realidades afectivo-sexuales y de género están adquiriendo mayor visibilidad, pero donde también persisten estructuras de discriminación, violencia y exclusión que afectan especialmente a las personas LGTBI, y con más dureza si estas conviven con situaciones de discapacidad. La intersección entre diversidad funcional y diversidad sexual y de género genera vulnerabilidades específicas que han sido históricamente invisibilizadas. UPACE San Fernando reconoce esta realidad y se compromete a abordarla desde un enfoque proactivo, preventivo y transformador.

El Plan LGTBI se configura como una herramienta estratégica que no solo busca cumplir con el marco legal vigente —incluyendo leyes autonómicas, estatales y europeas que amparan los derechos de las personas LGTBI—, sino que aspira a convertirse en una palanca de cambio cultural interna. Su implementación implica revisar prácticas, actitudes, procedimientos y discursos para garantizar que ninguna persona sea discriminada o invisibilizada por su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Este plan se articula a través de objetivos claros, ejes de intervención operativos, medidas concretas y un sistema de seguimiento que permitirá evaluar su impacto real. Pero, sobre todo, nace con vocación de permanencia y evolución, entendiendo que la inclusión plena



solo es posible cuando se convierte en una práctica cotidiana, en una cultura compartida, en una convicción que impregna todas las capas de la organización.

La elaboración de este Plan no parte de una experiencia previa en políticas LGTBI dentro de la entidad, pero sí parte de un compromiso sincero, sólido y alineado con los valores fundacionales de UPACE: el respeto, la solidaridad, la innovación en los apoyos y la responsabilidad. Es, por tanto, el punto de partida de un camino colectivo hacia una entidad más justa, más libre y más diversa, donde todas las personas puedan ser quienes son, sin miedo, sin silencios, sin discriminación.

2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El presente Plan se enmarca dentro de la legislación vigente, destacando especialmente:

- **Ley 2/2014, de 8 de julio**, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales en Andalucía.
- **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.
- **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Estatuto de los Trabajadores y normativa de prevención de riesgos laborales).

Además, se vincula directamente con el IV Plan de Igualdad y el Protocolo contra el acoso de la entidad.



3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

En la actualidad, UPACE San Fernando parte de un punto de inicio en lo que respecta a la implementación de políticas específicas orientadas a la inclusión de la diversidad sexual, afectiva y de género. A pesar de contar con un fuerte compromiso institucional en materia de igualdad y derechos humanos, y de haber desarrollado acciones estructurales en el ámbito de la igualdad de género, la dimensión LGTBI no ha sido hasta ahora objeto de una estrategia propia, ni de medidas específicas en el ámbito laboral o asistencial.

No se han llevado a cabo campañas internas de sensibilización relacionadas con la diversidad LGTBI, ni se han promovido actividades de visibilidad en fechas señaladas del calendario reivindicativo como el 28 de junio (Día del Orgullo LGTBI), el 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIfobia) o el 31 de marzo (Día de la Visibilidad Trans). Tampoco se han desarrollado materiales formativos, ni protocolos de acompañamiento a personas trans o no binarias, ya sea dentro de la plantilla o entre las personas usuarias de los servicios. Del mismo modo, no existen referentes visibles dentro del equipo profesional que lideren o acompañen este tipo de procesos, ni comisiones o grupos de trabajo dedicados a la temática.

La ausencia de datos desagregados por identidad de género u orientación sexual en los registros internos también limita el conocimiento sobre la realidad LGTBI dentro de la organización. Esta invisibilidad puede deberse, entre otras razones, a que las personas no se sienten en un entorno lo suficientemente seguro para manifestar libremente su identidad o vivencia personal. Por tanto, más que ausencia de diversidad, podríamos estar ante una falta de reconocimiento institucional y cultural de dicha diversidad.

Sin embargo, esta situación de partida no debe entenderse como una debilidad, sino como una **oportunidad de crecimiento**. UPACE San Fernando dispone de una estructura organizativa consolidada, una dirección comprometida con la equidad, y un equipo multidisciplinar formado en atención centrada en la persona. Estos pilares hacen posible iniciar un proceso transformador que integre de forma transversal la perspectiva LGTBI en todos los niveles de la entidad.

Asimismo, la existencia de un IV Plan de Igualdad y un Protocolo contra el acoso ya implementados ofrecen una base sólida desde la cual construir nuevas políticas de diversidad que incluyan expresamente la lucha contra la LGTBIfobia. También se dispone de canales de comunicación internos, equipos técnicos de referencia y una cultura institucional orientada a los cuidados, lo que facilita el despliegue progresivo de medidas inclusivas.



Por tanto, el presente Plan LGTBI debe entenderse como una **primera hoja de ruta institucional** para reconocer, visibilizar, proteger y promover la diversidad afectiva, sexual y de género dentro de UPACE San Fernando. Este diagnóstico inicial marca un punto de partida claro y honesto, sobre el cual construir una cultura organizativa cada vez más diversa, respetuosa y segura para todas las personas.

4. OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI

Objetivo general:

Promover un entorno respetuoso, inclusivo y seguro para las personas LGTBI, tanto trabajadoras como usuarias y familias.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad afectivo-sexual y de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género.
- Establecer medidas concretas para la visibilidad, el acompañamiento y la protección de las personas LGTBI.
- Desarrollar protocolos de actuación ante situaciones de discriminación o acoso LGTBIfóbico.

5. EJES DE ACTUACIÓN

1. Sensibilización y Formación

La sensibilización y la formación del personal constituyen uno de los pilares fundamentales del Plan LGTBI. Promover una cultura organizativa basada en el respeto y el reconocimiento



de la diversidad sexual y de género requiere procesos formativos constantes y bien estructurados.

La entidad organizará **formaciones sobre diversidad LGTBI todos los años**, dirigidas al personal de los distintos servicios y departamentos, en función de las necesidades detectadas y los objetivos del Plan. Estas formaciones contribuirán a fortalecer una cultura organizativa basada en el respeto, la inclusión y la prevención de actitudes discriminatorias hacia las personas LGTBI.

La entidad informará cada año sobre la disponibilidad de **formaciones, jornadas o encuentros** relacionados con la diversidad LGTBI organizados por entidades especializadas, administraciones públicas o redes del tercer sector. Estas acciones estarán abiertas a la participación voluntaria del personal de UPACE San Fernando que desee ampliar su conocimiento o formación en esta materia.

Asimismo, UPACE San Fernando promoverá su participación activa en **campañas institucionales** y sociales vinculadas al calendario reivindicativo LGTBI. Se organizarán actividades internas y externas, como jornadas de puertas abiertas, murales, charlas con asociaciones del entorno o difusión de mensajes en redes sociales, con motivo de fechas como el 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBifobia, el 28 de junio (Orgullo LGTBI) o el 31 de marzo (Día de la Visibilidad Trans).

2. Protocolos contra la discriminación y el acoso

Este eje refuerza los mecanismos existentes en la entidad para prevenir, detectar y actuar ante posibles situaciones de discriminación, acoso o violencia por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Se llevará a cabo una **revisión y actualización del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo**, ya vigente en UPACE San Fernando, para asegurar que **la LGTBifobia esté contemplada de forma explícita** como causa de protección. Esta revisión incluirá nuevos ejemplos de conductas discriminatorias por razones de diversidad sexual o de género, así como procedimientos adaptados para actuar con celeridad y seguridad en estos casos.



El protocolo adaptado garantizará la **confidencialidad absoluta**, evitará cualquier forma de revictimización y ofrecerá **apoyo psicológico** a las personas afectadas, ya sea personal o personas usuarias. Se habilitarán canales específicos de comunicación interna para facilitar la denuncia o consulta, preservando el anonimato si así lo desea la persona afectada.

Además, se formará al equipo responsable de su aplicación, con especial atención al personal de RRHH y miembros de la comisión instructora, para que puedan actuar con rigor técnico, imparcialidad y sensibilidad en estos contextos.

3. Visibilidad y representación

La visibilidad de la diversidad LGTBI dentro del entorno laboral y asistencial es una herramienta poderosa para combatir el estigma, fomentar la aceptación y construir referentes positivos. Este eje tiene como finalidad hacer que las personas LGTBI se sientan reconocidas, respetadas y seguras en UPACE San Fernando.

Para ello, se llevará a cabo la **revisión de los materiales institucionales** —folletos, carteles, vídeos, manuales, formularios, etc.— con el fin de garantizar que incorporen una representación amplia y positiva de la diversidad afectivo-sexual y de género, así como de los distintos tipos de familia. Esta representación se realizará de forma transversal, evitando estereotipos y respetando la dignidad de todas las personas.

También se aplicará un **uso sistemático del lenguaje inclusivo** en toda la documentación, comunicación externa e interna, evitando expresiones sexistas o discriminatorias. Se adaptarán formularios y bases de datos para incorporar campos no excluyentes (por ejemplo, nombre sentido, pronombres, género no binario, etc.).

Asimismo, se colocará cartelería visible con mensajes de respeto e inclusión LGTBI en lugares estratégicos (zonas comunes, salas de espera, entrada de centros, etc.), mostrando públicamente el compromiso institucional con la diversidad.



4. Inclusión laboral

Este eje tiene como objetivo garantizar que los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional en UPACE San Fernando sean justos, equitativos y respetuosos con la diversidad LGTBI.

Se incluirán **critérios explícitos de no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género** en las ofertas de empleo, descripciones de puestos y procedimientos de contratación. Se revisarán los baremos y protocolos para asegurar que ninguna persona vea comprometido su acceso al empleo o desarrollo profesional por motivos relacionados con su identidad.

UPACE se compromete a **acompañar y apoyar a las personas trans** durante procesos de transición de género. Este acompañamiento podrá incluir el uso del nombre sentido desde el inicio de la relación laboral, así como la mediación con el equipo para asegurar un ambiente respetuoso, etc.

Además, se promoverá un clima laboral inclusivo, con tolerancia cero ante comentarios LGTBIfóbicos, y se incluirá la diversidad como una **competencia transversal en las evaluaciones del desempeño** y en los itinerarios formativos del personal.

5. Atención a personas usuarias LGTBI

Como entidad dedicada a la atención directa de personas con discapacidad y sus familias, **UPACE San Fernando tiene la responsabilidad de garantizar que todas las personas usuarias, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, reciban una atención digna, segura y respetuosa.**

Se tendrá en cuenta la necesidad de ofrecer **una atención inclusiva y adaptada** a la diversidad, considerando aspectos como el **uso del nombre sentido** o la **atención diferenciada en función de la vivencia de género**, en todos los servicios: educativos, terapéuticos, ocupacionales, residenciales y de ocio.

El personal técnico, educativo, sanitario y asistencial recibirá **formación específica en atención a la diversidad LGTBI**, adaptada a las particularidades del trabajo con personas con

discapacidad. Esta formación incluirá **herramientas prácticas** para el acompañamiento afectivo-sexual, la detección de situaciones de discriminación y la resolución de conflictos con perspectiva interseccional.

UPACE promoverá además la sensibilización de familias y tutores legales, desde un enfoque respetuoso, informado y no patologizante, colaborando con asociaciones especializadas y entidades del entorno.

6. MEDIDAS ESPECÍFICAS A IMPLANTAR

1. Promoción de buenas prácticas inclusivas

UPACE San Fernando promoverá la incorporación progresiva de **buenas prácticas inclusivas** en todos sus ámbitos de actuación, desde la atención a personas usuarias hasta la gestión interna de equipos, con el fin de garantizar un trato respetuoso y libre de discriminación hacia las personas LGTBI.

Para ello, se recopilarán y compartirán **materiales informativos y de referencia**, incluyendo definiciones clave, pautas de lenguaje inclusivo, ejemplos de comunicación respetuosa y recomendaciones prácticas aplicables en el día a día. Estos recursos podrán obtenerse a través de **fuentes especializadas y entidades colaboradoras en el ámbito de la diversidad**.

Además, estos contenidos serán incorporados, de forma adaptada, en los **procesos de acogida de nuevo personal**, en formaciones puntuales y en campañas de sensibilización internas. Toda la información se pondrá a disposición del personal a través de **formatos accesibles** (digital y papel) y de los canales habituales de comunicación interna de la entidad.

2. Creación de un apartado en la web corporativa sobre diversidad e igualdad

UPACE San Fernando incorporará en su página web un espacio específico dedicado a la diversidad e igualdad, donde se visibilicen públicamente los compromisos de la entidad con los derechos LGTBI.



Este apartado incluirá el Plan LGTBI completo, noticias relacionadas con las acciones desarrolladas (formaciones, campañas, conmemoraciones), recursos educativos, enlaces a entidades colaboradoras y canales de denuncia seguros.

Además, este espacio servirá para mostrar a la comunidad y a las familias que UPACE es una organización inclusiva y comprometida, fortaleciendo así su imagen pública y su alineación con los derechos humanos.

3. Inclusión de una persona enlace del Plan LGTBI en el departamento de RRHH

Se designará una persona de referencia —preferiblemente del Departamento de Recursos Humanos o de la Comisión de Igualdad— que actuará como **enlace del Plan LGTBI**. Esta figura no será una “persona experta”, pero sí estará formada y disponible para facilitar el seguimiento de las medidas, canalizar propuestas o incidencias, derivar en caso de discriminación o acoso, y acompañar en procesos sensibles como el tránsito de género o el uso del nombre sentido.

Esta persona también podrá participar en espacios formativos y trabajar en coordinación con agentes externos (asociaciones, centros educativos, servicios sociales) para asegurar el enfoque inclusivo en todas las intervenciones.

4. Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva LGTBI

UPACE San Fernando incorporará criterios de diversidad sexual y de género en la **evaluación de riesgos psicosociales** de su entorno laboral. Esto permitirá detectar posibles factores de estrés, exclusión o discriminación que afecten específicamente a personas LGTBI dentro de la plantilla o entre el voluntariado.

Por ejemplo, se analizarán aspectos como el clima laboral, el respeto a la diversidad, el lenguaje utilizado, las relaciones entre equipos y la visibilidad de la diversidad. Para ello, se adaptarán los cuestionarios de diagnóstico y se incluirán preguntas sensibles que permitan identificar de forma anónima las experiencias o percepciones de discriminación.



Con los resultados, se podrán diseñar intervenciones correctoras o preventivas ajustadas a las realidades detectadas, y se reforzará el compromiso de la entidad con la salud mental y emocional de todas las personas trabajadoras.

5. Instalación de cartelería LGTBI-friendly en zonas comunes

Una medida simbólica pero de gran impacto será la instalación de **elementos visuales inclusivos** (carteles, vinilos, pegatinas, pancartas) en las zonas comunes de los distintos centros y servicios de UPACE San Fernando.

Esta cartelería contendrá mensajes de respeto, diversidad y orgullo, adaptados al entorno de la discapacidad, y reflejará claramente que se trata de espacios **libres de LGTBIfobia**. Su función es múltiple: visibilizar el compromiso institucional, ofrecer seguridad a las personas LGTBI usuarias y trabajadoras, y generar una cultura organizativa basada en la empatía y el respeto mutuo.

Estos materiales podrán elaborarse en colaboración con las personas usuarias y sus familias, como parte de acciones educativas, creativas o formativas dentro de los centros.

6. Revisión de los formularios para incluir identidad sentida y nombre elegido

UPACE San Fernando llevará a cabo una **revisión progresiva** de sus documentos, formularios y registros internos —tales como fichas de usuario, formularios de personal o inscripciones a actividades— con el objetivo de garantizar que contemplen la **identidad de género sentida y el nombre elegido** por cada persona.

Esta revisión se aplicará **especialmente en los nuevos documentos** que se diseñen o actualicen, priorizando aquellos de uso frecuente o vinculados a la atención directa. Dado el volumen de materiales existentes, **la actualización de los documentos antiguos se hará de forma gradual**, según criterios de oportunidad, urgencia y disponibilidad de recursos.

Entre los cambios previstos se encuentra:



- La posibilidad de **indicar un nombre social o sentido** distinto al nombre legal, que será utilizado en todos los contextos donde no sea legalmente obligatorio el uso del nombre registrado (listados internos, correos, comunicaciones, identificaciones, etc.).
- La inclusión de opciones no binarias o abiertas respecto al género en los formularios (por ejemplo: “otro”, “no especificado” o “identidad propia”).

7. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

La evaluación del Plan LGTBI es un componente esencial para garantizar que su aplicación sea real, efectiva y transformadora. No se trata de una acción puntual ni simbólica, sino de un compromiso continuado que exige revisión, reflexión y mejora constante.

Con este objetivo, **UPACE San Fernando establece un sistema de seguimiento del Plan LGTBI que será asumido por el Comité de Igualdad** ya existente en la organización. Este comité será responsable de **la evaluación periódica del cumplimiento de los objetivos** y del uso de **indicadores de impacto verificables y participativos**, garantizando así una implementación coherente, medible y ajustada a la realidad de la entidad.

1. Seguimiento del Plan: Comité de Igualdad como órgano responsable

El seguimiento, evaluación y mejora continua del presente Plan LGTBI estará a cargo del **Comité de Igualdad de UPACE San Fernando**, ya constituido como órgano de seguimiento de las políticas de igualdad y diversidad de la entidad.

Este Comité cuenta con una **composición paritaria**, integrada por **tres representantes de la empresa y tres representantes de la plantilla**, garantizando así la participación equilibrada y democrática de todas las partes implicadas.

Además de sus funciones habituales, el Comité asumirá también las responsabilidades específicas del Plan LGTBI, integrando esta dimensión dentro de su marco de trabajo. Se fomentará la colaboración de otras personas trabajadoras que deseen participar voluntariamente, respetando su confidencialidad si así lo solicitan.



Sus funciones principales serán:

- **Supervisar la implementación** de las medidas del Plan LGTBI.
- **Proponer mejoras o acciones correctivas** si se identifican dificultades en la aplicación.
- **Recoger y canalizar propuestas, sugerencias o quejas** relacionadas con diversidad sexual y de género.
- **Ofrecer acompañamiento** a cualquier persona que lo necesite en relación con su identidad u orientación.

La participación en el Comité se regirá por los principios de **confidencialidad, respeto mutuo, corresponsabilidad e imparcialidad**, y se prevé que sus reuniones tengan una frecuencia **anual**, en función de las necesidades de seguimiento del Plan.

2. Evaluación anual de cumplimiento de objetivos

Con el fin de garantizar la utilidad práctica del plan, se llevará a cabo una **evaluación anual del grado de cumplimiento** de los objetivos y medidas contempladas. Esta evaluación servirá para:

- Detectar puntos fuertes y áreas de mejora.
- Conocer el nivel de sensibilización real en la organización.
- Medir la incidencia de las acciones de formación, comunicación y atención.
- Reorientar las estrategias si se identifican nuevas necesidades.

Cada año, el Comité LGTBI elaborará un **informe de seguimiento** que incluirá:

- Grado de avance de cada medida prevista (cumplida, en proceso, no iniciada).
- Dificultades encontradas en la implementación.
- Recomendaciones para el año siguiente.
- Nuevas necesidades o demandas recogidas a lo largo del periodo evaluado.

Este informe será compartido con la Dirección General, la Comisión de Igualdad, el Comité de Empresa y estará disponible para todo el personal.



3. Indicadores de impacto y herramientas de medición

Para asegurar una evaluación objetiva y transparente, se establecerán **indicadores de impacto** tanto cuantitativos como cualitativos. Estos permitirán medir la eficacia del plan en función de resultados reales, no solo de la intención.

Entre los principales indicadores se incluyen:

- **Nº de formaciones realizadas** y porcentaje de asistencia del personal.
- **Nº de materiales, guías o recursos generados** con perspectiva LGTBI.
- **Grado de implementación de protocolos y formularios revisados.**
- **Encuestas de clima laboral** con preguntas específicas sobre percepción de diversidad, inclusión y seguridad.
- **Nº de consultas o incidentes registrados** relacionados con diversidad LGTBI (respetando la confidencialidad).
- **Participación en campañas externas** o actividades públicas.
- **Nº de personas trans acompañadas en procesos de transición interna.**
- **Nivel de satisfacción de las personas usuarias y familias**, cuando sea aplicable.

Adicionalmente, se podrá utilizar:

- **Entrevistas grupales o focus groups** voluntarios.
- **Buzones de sugerencias** anónimos (digitales o físicos).
- **Revisión documental interna** (revisión de actas, documentos, materiales, etc.)

Este sistema de evaluación y seguimiento permitirá que el Plan LGTBI no sea un documento estático, sino una herramienta viva, en constante evolución, capaz de adaptarse a los cambios sociales y a las necesidades reales de quienes forman parte de UPACE San Fernando.

- Revisión del plan cada 2 años o ante situaciones de urgencia o denuncias.
- Elaboración de informes de seguimiento que se compartirán con la dirección y la plantilla.

8. ANEXOS

ANEXO I – GLOSARIO BÁSICO TERMINOLOGÍA LGTBI

1. LGTBI / LGTBI+

Acrónimo que hace referencia a Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales. El signo “+” incluye a otras identidades y orientaciones como las personas queer, no binarias, asexuales, entre otras.

2. Orientación sexual

Atracción emocional, afectiva o sexual que una persona siente hacia otras. Puede ser hacia personas del mismo género (homosexual), del género opuesto (heterosexual), de más de un género (bisexual, pansexual), o no sentir atracción sexual (asexualidad).

3. Identidad de género

Vivencia interna y profunda del género que una persona siente como propia. Puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Es un aspecto íntimo y subjetivo.

4. Expresión de género

Forma en la que una persona expresa su identidad de género a través del comportamiento, la forma de vestir, el lenguaje corporal o la voz. Puede ser femenina, masculina, andrógina o variar en el tiempo.

5. Cisgénero

Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Por ejemplo, una persona que nace con sexo femenino y se identifica como mujer.

6. Transgénero / Persona trans

Término paraguas que incluye a todas las personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que les fue asignado al nacer. Esto incluye hombres trans, mujeres trans, personas no binarias, entre otros.



7. Nombre sentido / Nombre elegido

Nombre con el que una persona trans desea ser reconocida, que puede no coincidir con el nombre legal registrado. Es un derecho vinculado a la dignidad y la identidad.

8. No binario/a / NB

Persona cuya identidad de género no se ajusta al binarismo hombre/mujer. Puede identificarse con ambos géneros, con ninguno o con una identidad fluida.

9. Intersexualidad

Condición biológica en la que una persona nace con características sexuales (genitales, cromosomas u hormonas) que no se ajustan a las definiciones típicas de masculino o femenino.

10. LGTBIfobia

Conjunto de actitudes, prejuicios, discriminaciones o violencias ejercidas contra personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.

11. Visibilidad

Acto voluntario mediante el cual una persona LGTBI comparte su identidad con su entorno. También se refiere a la representación positiva y diversa de estas identidades en espacios públicos, materiales y discursos.

12. Salir del armario

Expresión coloquial que hace referencia al proceso por el cual una persona LGTBI decide comunicar su orientación o identidad de género a su entorno.

13. Transición

Proceso mediante el cual una persona trans comienza a vivir y expresarse de acuerdo con su identidad de género. Puede implicar cambios sociales, legales y/o médicos, según cada persona.

14. Discriminación múltiple / Interseccionalidad

Situación en la que una persona sufre discriminación por más de un motivo simultáneamente (por ejemplo, ser mujer, tener una discapacidad y ser lesbiana), lo que agrava su vulnerabilidad.



15. Espacio seguro

Entorno donde todas las personas, especialmente aquellas pertenecientes a colectivos históricamente discriminados, pueden expresarse y existir con libertad, sin miedo a ser juzgadas, agredidas o excluidas.

16. Acompañamiento afectivo-sexual

Proceso de apoyo respetuoso que ofrece información, orientación y herramientas para que cada persona pueda vivir su sexualidad y afectividad de forma segura, libre y acorde a su identidad

17. Diversidad afectiva

Reconocimiento de que existen múltiples formas de amar, vincularse y relacionarse emocionalmente entre personas, más allá de los modelos tradicionales.

18. Disforia de género

Malestar que puede experimentar una persona cuando su identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. No todas las personas trans sienten disforia, y no es una enfermedad.

19. Expresión corporal de género

Modo en que una persona expresa su identidad a través del cuerpo, movimientos, gestos o manera de presentarse físicamente.

20. Privilegios cisheteronormativos

Ventajas sociales, culturales y legales que tienen las personas cisgénero y heterosexuales simplemente por serlo, sin que hayan hecho nada para obtenerlas.

21. Autodeterminación de género

Derecho de cada persona a definir su identidad de género sin necesidad de diagnósticos, informes médicos o autorizaciones externas.

22. Aliado/a LGBTI

Persona que, sin pertenecer obligatoriamente al colectivo, apoya activamente los derechos LGBTI y denuncia la discriminación.

23. Microagresiones

Comentarios, gestos o actitudes sutiles, a veces inconscientes, que transmiten prejuicios o rechazo hacia personas LGTBI (por ejemplo: “No pareces gay”, “¿Pero tú de qué eres?”).

24. Bifobia / Transfobia / Homofobia

Formas específicas de discriminación dirigidas contra personas bisexuales, trans o homosexuales, respectivamente.

25. Heteronormatividad

Suposición social de que todas las personas son heterosexuales y de que existen solo dos géneros opuestos y complementarios. Esta idea suele invisibilizar la diversidad.

ANEXO II – LEGISLACIÓN RELEVANTE

UPACE San Fernando reconoce y se compromete a aplicar la normativa vigente en materia de igualdad y derechos de las personas LGTBI. La legislación más relevante incluye:

- Ley 4/2023: Esta ley estatal establece el marco general para garantizar la igualdad real de las personas trans y los derechos del colectivo LGTBI. Incluye medidas para la no discriminación, reconocimiento legal de la identidad de género y formación obligatoria del personal
- Ley 2/2014 de Andalucía: Pionera en el reconocimiento y la protección de las personas trans, establece derechos en el ámbito educativo, sanitario, laboral y social. Reconoce la libre autodeterminación de género y prohíbe las terapias de conversión.
- Ley Orgánica 3/2007: Aunque se centra en la igualdad entre mujeres y hombres, establece las bases para políticas de igualdad aplicables a otros ejes de discriminación.
- Código Penal: Castiga los delitos de odio, amenazas o agresiones por motivos de orientación sexual o identidad de género.



- Normativa europea: La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE prohíbe expresamente la discriminación por orientación sexual.

ANEXO III – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DISCRIMINACIÓN LGTBI

El presente protocolo tiene como finalidad garantizar una **respuesta clara, eficaz, ágil y respetuosa** ante cualquier conducta, hecho o situación que suponga una vulneración de derechos por motivo de **orientación sexual, identidad o expresión de género** dentro de la organización UPACE San Fernando.

Se enmarca dentro de los compromisos recogidos en el Plan LGTBI, el Plan de Igualdad y el Protocolo contra el acoso ya vigente, y constituye una extensión específica orientada a combatir la LGTBIfobia, tanto en el entorno laboral como en el trato a personas usuarias, familias o colaboradores.

Este protocolo se activa siempre que una persona manifieste haber sido objeto de un trato vejatorio, discriminatorio o de exclusión por ser, o parecer, LGTBI; o cuando otra persona tenga conocimiento o sospecha fundada de una situación de este tipo.

Fases del protocolo

1. Detección o comunicación

Cualquier persona —ya sea víctima directa o testigo— podrá comunicar de forma confidencial hechos o indicios de discriminación o violencia verbal, física o simbólica por motivos relacionados con la diversidad sexual o de género.

Para ello, se habilitarán **canales accesibles y seguros**:

- Un correo electrónico específico gestionado por RRHH o la persona enlace del Plan LGTBI.



- Un formulario interno (digital o físico) para registrar la queja de forma escrita y confidencial.
- Entrevista directa con la persona de referencia o responsable de RRHH.

Es importante señalar que **no será necesaria la presentación de pruebas concluyentes en esta fase**. El simple testimonio o percepción de una situación de discriminación bastará para activar el protocolo y dar comienzo a las siguientes etapas.

2. Contacto con el departamento de Recursos Humanos

Una vez recibida la queja, será gestionada por la persona responsable del Departamento de RRHH o por quien actúe como **enlace del Plan LGTBI**. Esta figura será la encargada de activar a la **comisión instructora o de seguimiento**, formada por personas previamente designadas y formadas, preferentemente dentro de la Comisión de Igualdad.

Se garantizará en todo momento:

- La **confidencialidad absoluta** de la información y de las personas implicadas.
- El **anonimato**, si así lo desea la persona denunciante, en todo lo posible.
- La **prohibición de represalias** contra quien interponga la queja, así como la protección activa de su integridad emocional y reputación.

En caso de que la persona afectada no quiera iniciar un proceso formal, también podrá solicitar **asesoramiento, mediación o acompañamiento psicológico**, sin necesidad de presentar una denuncia.

3. Investigación del caso

La comisión instructora llevará a cabo una **investigación rigurosa y respetuosa**, basada en los principios de imparcialidad, confidencialidad y celeridad.

Esta fase incluirá:



- Recogida de **testimonios** de las partes implicadas (denunciante, denunciado/a y posibles testigos).
- Revisión de **materiales o pruebas documentales** que puedan apoyar o refutar los hechos (correos electrónicos, mensajes, publicaciones, grabaciones, etc.).
- Solicitud de información adicional a personas que puedan aportar contexto (siempre con respeto y reserva).
- Registro escrito de todo el proceso.

Durante esta etapa, se podrán aplicar **medidas cautelares** de protección, como el cambio temporal de turno, la separación de espacios o la suspensión preventiva de actividades compartidas. Estas medidas buscarán **proteger a la persona denunciante sin vulnerar sus derechos laborales ni personales**.

4. Resolución

Una vez concluida la investigación, la comisión elaborará un **informe detallado con sus conclusiones y recomendaciones**. Este será trasladado a la Dirección General, que adoptará las medidas disciplinarias o correctoras correspondientes.

Las posibles resoluciones incluyen:

- Archivo del caso por no acreditarse indicios suficientes.
- Medidas de **formación obligatoria** en diversidad LGTBI para la persona denunciada.
- **Cambio de ubicación o turno** de trabajo de la persona responsable, nunca de la víctima sin su consentimiento.
- **Amonestaciones, suspensiones temporales o sanciones** según la gravedad del caso, conforme al convenio colectivo aplicable.
- En casos graves, **apertura de expediente disciplinario** o incluso despido si se acredita acoso o violencia.

En todos los casos, se comunicará por escrito la resolución a las partes, garantizando confidencialidad, respeto y derecho a réplica o recurso interno.



5. Seguimiento

Para asegurar el cumplimiento efectivo de las medidas y proteger a la persona afectada de nuevas situaciones de riesgo, se realizará un **doblo seguimiento temporal** a los:

- **30 días naturales**
- **90 días naturales** tras la resolución del caso

Este seguimiento incluirá entrevistas personales de valoración con la persona denunciante y, si procede, acciones complementarias (nuevas formaciones, revisiones organizativas, intervención grupal, etc.).

El Comité LGTBI incluirá los resultados del seguimiento en su informe anual, manteniendo el anonimato y la sensibilidad de la información.

ANEXO IV – PROTOCOLO DE ATENCIÓN A PERSONAS TRANS

Este protocolo tiene como finalidad establecer unas directrices claras y garantistas para asegurar que cualquier persona trans —ya sea usuaria, trabajadora, colaboradora o familiar— pueda desarrollar su vida en UPACE San Fernando con total respeto a su identidad de género, libre de discriminación, violencia o trato deshumanizante.

El protocolo reconoce el derecho a la autodeterminación de género, es decir, que cada persona tiene el derecho a definir su identidad sin necesidad de justificaciones médicas, legales o sociales. Estas medidas no son opcionales, sino un deber institucional en el marco de los derechos humanos y la legislación vigente.

1. Uso del nombre elegido en la comunicación oral y escrita

El nombre elegido (también llamado nombre sentido o nombre social) es la forma en que una persona trans desea ser llamada, y representa un elemento central de su identidad.

UPACE San Fernando garantizará que el **nombre elegido sea utilizado en todos los contextos posibles**, tanto de manera oral como en comunicaciones escritas, siempre que no exista



obligación legal de emplear el nombre registral (por ejemplo, en nóminas, contratos o expedientes oficiales).

Esto incluye:

- Listados internos
- Fichas personales o de usuario
- Correos electrónicos
- Carnés de acceso
- Carteles o señalética individualizada

En las situaciones donde se requiera el uso del nombre legal (por ejemplo, trámites administrativos), se informará a la persona con respeto y transparencia. En todos los casos, **el trato cotidiano debe respetar siempre la identidad de género de la persona**, evitando errores o insistencias en nombres anteriores (conocido como *deadnaming*), que suponen una forma de violencia simbólica.

2. Confidencialidad absoluta durante procesos de transición

Los procesos de transición (social, legal y/o médica) son vivencias personales y únicas, y deben tratarse con máxima confidencialidad. Esto significa que:

- Ningún dato, conversación o circunstancia relacionada con la identidad de género de una persona trans debe ser compartida sin su consentimiento explícito.
- Toda la información relativa a cambios en nombre, pronombres, tratamientos médicos o procesos legales será tratada como **dato sensible protegido** según la normativa de protección de datos.
- Si una persona trans desea comunicar su proceso al resto del equipo o compañeros/as, podrá hacerlo con acompañamiento institucional, si así lo solicita. Pero nunca será obligación de la persona trans “dar explicaciones” ni responder preguntas personales que puedan resultar invasivas.

Durante la transición, se garantizará un **clima de respeto y protección**, evitando cualquier tipo de burla, cuestionamiento o trato desigual, y se activará, en caso de ser necesario, el protocolo contra la discriminación y acoso.



UPACE se compromete a acompañar con sensibilidad estos procesos, poniendo a disposición asesoramiento psicológico, mediación en equipos de trabajo o comunicación con familias en el caso de personas usuarias menores o adultas con discapacidad.

ANEXO IV – MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Modelo de Comunicación de Situación de Discriminación o Acoso LGTBI

Este formulario tiene como objetivo facilitar la comunicación confidencial de situaciones relacionadas con discriminación, acoso o vulneración de derechos por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género en UPACE San Fernando.

Nombre y apellidos de la persona afectada:	
Fecha de incidente:	
Lugar o área donde se produjo:	
Descripción detallada de los hechos (incluyendo fechas si es posible):	
Nombre de la persona presuntamente agresora (si se conoce):	
Testigos presentes (si los hubiera):	
Documentación o pruebas adjuntas (mensajes, correos, etc.):	
¿Se ha informado ya a algún responsable o persona de referencia?:	
Fecha de presentación del formulario:	



FIRMA

Este documento debe presentarse en sobre cerrado al Departamento de Recursos Humanos o enviarse al canal de correo confidencial habilitado por la entidad. Será tratado con absoluta confidencialidad y en cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos.

ANEXO V – RECURSOS DE APOYO EXTERNOS

Además de los recursos internos de UPACE San Fernando, se recomienda acudir a entidades especializadas para orientación jurídica, psicológica y social en caso de necesidad:

- Observatorio Andaluz contra la LGTBIfobia: Ofrece asesoramiento jurídico y atención a víctimas de agresiones.
- FELGTBI+: Federación estatal que articula campañas, formación y defensa de derechos.
- Chrysalis: Asociación que acompaña a familias de menores trans con materiales, atención y grupos de apoyo.
- Fundación Triángulo: Referente en cooperación internacional, salud, educación y sensibilización LGTBI.
- ATA-Sylvia Rivera: Asociación trans andaluza centrada en la defensa de los derechos civiles y acompañamiento.
- Servicio 024: Línea telefónica estatal de apoyo a la conducta suicida, con atención LGTBI inclusiva.