

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN LGTBIQ+ EN AUTRADE**

**Protocolo de Prevención y Actuación
Frente al Acoso y la Discriminación LGTBIQ+**



CONTENIDO

1. Declaración de principios	3
2. Marco normativo de referencia.....	3
3. Ámbito de aplicación.....	3
4. Definiciones básicas	4
5. Principios y garantías del procedimiento	4
6. Canales de comunicación y atención.....	5
Internos (AUTRADE):	5
Externos.....	5
7. Comisión de Garantía de Diversidad (CGD).....	6
8. Procedimiento de actuación	6
Fase 1 – Notificación y acogida.....	6
Fase 2 – Investigación.....	6
Fase 3 – Valoración y resolución	7
Fase 4 – Intervención y protección.....	7
Fase 5 – Seguimiento y cierre	7
9. Medidas preventivas y cultura inclusiva.....	7
10. Protección de datos y confidencialidad	8
11. Recursos y contactos	8
12. Vigencia y revisión	9

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

AUTRADE reafirma su compromiso con la igualdad real y efectiva, la diversidad y la inclusión. Se prohíbe de forma expresa cualquier conducta de acoso, violencia o discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, tanto en el trabajo como en cualquier actividad, servicio o entorno de intervención (centros, espacios abiertos, domicilios, transporte, actividades de ocio, etc.).

2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Este protocolo se fundamenta, entre otras, en las siguientes normas:

- Constitución Española, artículo 14 (igualdad y no discriminación).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 7: acoso sexual y acoso por razón de sexo).
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la 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 LGTBI (incluye obligación de medidas y protocolo en entidades con más de 50 personas trabajadoras).
- Estatuto de los Trabajadores y normativa de prevención de riesgos laborales en materia de riesgos psicosociales.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplicable a toda persona que se relacione con AUTRADE dentro de su ámbito organizativo: personal contratado, personas en prácticas, voluntariado, personas proveedoras, personas usuarias y sus familias o tutores legales, visitantes y cualquier otra que participe en actividades o utilice servicios de

la entidad. Cubre todos los espacios y actividades de AUTRADE, incluidas las intervenciones en entornos naturales y desplazamientos.

4. DEFINICIONES BÁSICAS

A título orientativo y no exhaustivo:

1. **Acoso discriminatorio:** cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, con propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, motivado por LGTBIfobia.
2. **Discriminación:** trato desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, directa o indirecta, por asociación, por error, múltiple o interseccional.
3. **Ciberacoso:** conductas de hostigamiento, humillación o amenazas a través de medios digitales o redes sociales.
4. **Represalia:** cualquier reacción adversa ante una comunicación, denuncia o colaboración con el protocolo.

5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- **Agilidad y diligencia:** actuaciones sin demoras indebidas y dentro de los plazos fijados.
- **Confidencialidad y protección de datos:** tratamiento reservado, con medidas técnicas y organizativas según la normativa aplicable (RGPD y LOPDGDD).
- **Respeto y protección de la dignidad y la salud** (física y mental) de las personas afectadas.
- **Prohibición de represalias y garantía de contradicción** y defensa para todas las partes.
- **Restitución:** recuperación de condiciones anteriores si el acoso afectó a las condiciones laborales o de participación, cuando así lo solicite la víctima.

6. CANALES DE COMUNICACIÓN Y ATENCIÓN

Se habilitan vías internas y externas:

INTERNOS (AUTRADE): Verbal: Se podrá comunicar a cualquiera de las personas que conforman la Comisión Garante de la Diversidad:

- Fernando Ávila -Gerente

De forma telefónica: 926 25 42 59 ext. 3601

De forma presencial: centro recursos AUTRADE.
- Patricia Hernandez-Directora Técnica

De forma telefónica: 926 25 42 59 ext. 3608

De forma presencial: centro recursos AUTRADE.
- Ángel Rubio -Representante Legal y Sindical

De forma telefónica: 926 25 42 59 ext. 3605

De forma presencial: Centro recursos AUTRADE.
- Laura Vázquez -Representante Legal y Sindical

De forma telefónica: 926 25 42 59 ext. 3604

De forma presencial: Centro recursos AUTRADE.
- **Correo específico:** lgtbi@autismociudadreal.onmicrosoft.com
- **Canal de denuncias confidencial** en la web corporativa.

Atención presencial/telefónica: personas designadas en la Comisión de Garantía de Diversidad (CGD).

EXTERNOS (recursos públicos y asociativos):

- Servicio ARCOÍRIS 028 (información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial 24/7): online@igualdad.gob.es
- Chat online 028: <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgltgtbi/>

- Servicio de Atención Integral a Personas LGTBI de Castilla-La Mancha (SAI-LGTBI): oficinas provinciales y atención online: <https://lgtbi.castillalamancha.es/servicio-de-atencion-personas-lgtbi>
- Asociaciones LGTBI de la provincia (directorío Diputación de Ciudad Real): <https://www.dipucr.es/lgtbi/directorio-asociaciones-LGTBI>

7. COMISIÓN DE GARANTÍA DE DIVERSIDAD (CGD)

Órgano paritario y multidisciplinar encargado de la prevención, recepción, investigación y propuesta de resolución de casos. Composición propuesta: Dirección/gerencia, RR. HH., Prevención de Riesgos Laborales, representación legal de las personas trabajadoras y, cuando proceda, profesionales de intervención y apoyo con formación específica en diversidad. La CGD contará con una persona de referencia para cada caso (enlace de apoyo).

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

FASE 1 – NOTIFICACIÓN Y ACOGIDA

- Recepción por cualquiera de los canales.
- Acogida y primera valoración por la persona de referencia (máx. 72 horas): información de derechos, medidas de protección y opciones disponibles.
- Activación, si procede, de medidas preventivas inmediatas: separación de personas implicadas, ajustes de turno u horario, acompañamiento, cambios temporales de ubicación o profesional de referencia, etc.

FASE 2 – INVESTIGACIÓN

- Recogida de testimonios y evidencias, preservando la confidencialidad.
- Entrevistas a la presunta víctima, personas presuntamente implicadas y testigos.
- Plazo orientativo de investigación: hasta 15 días laborables.

FASE 3 – VALORACIÓN Y RESOLUCIÓN

- Informe de la CGD con descripción de hechos, valoración motivada y propuesta de medidas (sin identificar testigos).
- Plazo orientativo para resolución: 30 días naturales desde la recepción de la comunicación.
- Posibles resultados: existencia de acoso/discriminación; inexistencia; archivo por falta de objeto o desistimiento (sin perjuicio de continuar de oficio si hay indicios).

FASE 4 – INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN

- Comunicación motivada a las partes y adopción de medidas disciplinarias conforme a normativa aplicable y al convenio de referencia.
- Medidas de protección a la víctima: ajustes de jornada/turno, cambios de centro o profesional, apoyo psicosocial, acompañamiento y derivación a recursos externos (028, SAI-LGTBI).
- Plan de formación y sensibilización para el equipo implicado y la plantilla, según evaluación de riesgos psicosociales y clima laboral.

FASE 5 – SEGUIMIENTO Y CIERRE

- Entrevistas periódicas con la víctima y con la persona sancionada para evaluar la evolución y garantizar el cese definitivo de las conductas.
- Indicadores de seguimiento: número y tipología de comunicaciones, tiempos de respuesta, medidas aplicadas, formación impartida, resultados de encuestas de clima.
- Cierre documentado del caso y registro anonimizado para análisis anual.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CULTURA INCLUSIVA

- Formación anual obligatoria en diversidad sexual y de género, prevención del acoso y comunicación respetuosa, con módulos específicos para equipos de intervención (logopedia, estimulación psicomotriz, fisioterapia, ocio).
- Protocolos de recepción y acompañamiento a personas trans y/o no binarias (uso del nombre elegido y pronombres, vestuarios y aseos sin discriminación, confidencialidad).

- Revisión de documentación y formularios para incorporar lenguaje inclusivo y campos de nombre elegido y pronombres.
- Señalética y comunicación interna que promueva igualdad y respeto; difusión del protocolo y de los canales de ayuda.
- Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva LGTBI y acciones de mejora en los centros y entornos de intervención.

10. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

Todos los tratamientos de datos derivados del protocolo se ajustarán a la normativa vigente (RGPD y LOPDGDD). Se limitará el acceso a la información a las personas estrictamente necesarias, se aplicarán técnicas de seudonimización y se conservarán los registros por el tiempo indispensable para la finalidad del protocolo y por los plazos legales aplicables.

11. RECURSOS Y CONTACTOS

- **Correo específico:** lgtbi@autismociudadreal.onmicrosoft.com
- **Canal de denuncias confidencial** en la web corporativa.
- **Atención presencial/telefónica:** personas designadas en la Comisión de Garantía de Diversidad (CGD):

- Fernando Ávila -Gerente

De forma telefónica: 926 25 42 59 ext. 3601

De forma presencial: centro recursos AUTRADE.

- Patricia Hernández-Directora Técnica

De forma telefónica: 926 25 42 59 ext. 3608

De forma presencial: centro recursos AUTRADE.

- Ángel Rubio -Representante Legal y Sindical

De forma telefónica: 926 25 42 59 ext. 3605

De forma presencial: Centro recursos AUTRADE.

- Laura Vázquez -Representante Legal y Sindical

De forma telefónica: 926 25 42 59 ext. 3604

De forma presencial: Centro recursos AUTRADE.

- **Externos (recursos públicos y asociativos):**
 - Servicio ARCOÍRIS 028 (información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial 24/7): online@igualdad.gob.es
 - Chat online 028: <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dglgtbi/>
 - Servicio de Atención Integral a Personas LGTBI de Castilla-La Mancha (SAI-LGTBI): oficinas provinciales y atención online: <https://lgtbi.castillalamancha.es/servicio-de-atencion-personas-lgtbi>
 - Asociaciones LGTBI de la provincia (directorio Diputación de Ciudad Real): <https://www.dipu-cr.es/lgtbi/directorio-asociaciones-LGTBI>

12. VIGENCIA Y REVISIÓN

El protocolo entrará en vigor en la fecha de su aprobación por la entidad, será objeto de difusión interna y se revisará al menos cada dos años o cuando se produzcan cambios normativos o organizativos relevantes. Toda modificación se negociará y acordará con la representación legal de las personas trabajadoras.