



Plena
inclusión
Aragón



**PLAN DE DIVERSIDAD
LGTBI Y PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN PARA LA
ATENCIÓN DEL ACOSO O
LA VIOLENCIA CONTRA
LAS PERSONAS LGTBI**

Diciembre 2023
Ed. 01

INDICE

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	1
2. NEGOCIACIÓN DEL PLAN Y DEL PROTOCOLO.....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	4
4. DIVULGACIÓN DEL PLAN Y PROTOCOLO.....	5
5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	5
7.1 OBJETO Y APLICACIÓN.....	8
7.2 DENUNCIA.....	10
7.3 COMISIÓN INSTRUCTORA.....	10
7.4 PROCEDIMIENTO INSTRUCTOR.....	12
8. SEGUIMIENTO DEL PLAN Y DEL PROTOCOLO.....	14
9. DEFINICIONES.....	14
10. RECURSOS.....	21
11. APOYO AL PLAN.....	22

Con el presente Plan y protocolo, que se negociarán por la Comisión negociadora del plan de igualdad, se da cumplimiento a cuanto exige el artículo 15.1 de 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

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

Plena inclusión Aragón, dentro de su compromiso por la igualdad, diversidad y no discriminación, aprobó en el año 2017 un protocolo específico de detección, prevención y actuación contra situaciones de discriminación.

Además, ha desarrollado acciones y buenas prácticas en favor de la plantilla LGTBI, como visibilización de días señalados, banners corporativos, participar en la manifestación del orgullo, promoción de jornadas e introducción en la encuesta de clima laboral anual de preguntas relacionadas con posibles situaciones de discriminación.

El artículo 15.1 de 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, establece 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.”

La Ley 4/2023 establece en su Preámbulo que la igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro

ordenamiento jurídico. El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Tal y como indica la citada Ley 4/2023, según datos de 2020 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España, el 42 % de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el último año. A menudo, la discriminación se convierte en agresión: el 8 % de las personas LGTBI en España han sido atacadas en los últimos 5 años. Y, a menudo, esa discriminación se traslada a las aulas, dado que más de la mitad de las personas menores LGTBI sufre acoso escolar, según datos aportados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+).

Además, siguiendo el Preámbulo de la citada Ley 4/2023, los datos también son preocupantes en lo que respecta a la situación en nuestro país de las personas trans: El 63 % de las personas trans encuestadas en España manifiesta haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses. En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada: El 34 % asegura haber sido discriminadas en este ámbito. También preocupa la discriminación en ámbitos como el acceso a la salud y los servicios sociales (el 39 % explica que han sido discriminadas por el personal sanitario o de los servicios sociales) o el educativo (el 37 % afirma que ha sufrido discriminación en el ámbito escolar).

Las personas trans también presentan mayores dificultades para acceder al empleo (un 42 % de las personas trans encuestadas afirma haber sufrido discriminación estando en búsqueda activa de empleo) y mayores tasas de desempleo: a falta de datos oficiales, la Universidad de Málaga publicó en 2012 un estudio que apuntaba que la tasa de paro de las personas trans era de más del 37 % –frente al 26 nacional en ese año–, aunque el mismo informe advertía de que la situación podría ser más grave. Una de cada tres personas encuestadas vivía con menos de 600 euros al mes y casi la mitad (un 48 %) había ejercido la prostitución. Y, en ocasiones, la discriminación se manifiesta de la manera más cruel: el 15 % de las personas trans encuestadas ha sufrido ataques físicos o sexuales en los últimos años.

Plena inclusión Aragón, consciente de la realidad que nos indican estos estudios, ha elaborado el presente plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, y un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de la plantilla.

2. NEGOCIACIÓN DEL PLAN Y DEL PROTOCOLO.

Plena inclusión Aragón inició el diseño y elaboración del Plan y Protocolo haciendo un llamamiento a la participación de la plantilla, para que aportara todas aquellas cuestiones, necesidades, sugerencias y reclamos que considerasen necesario incluir en el Plan y en el Protocolo.

Plena inclusión Aragón constituyó un grupo de trabajo para recoger todas las aportaciones realizadas por la plantilla y plasmarla en el Plan y en el Protocolo.

Plena inclusión Aragón no tiene representación de las personas trabajadoras, por lo que este Plan y Protocolo se encuentran a la espera de la negociación con los sindicatos más representativos. Ello no ha impedido que la plantilla de la entidad, principal y auténtica conocedora de la realidad que vive día a día, haya trabajado de forma participativa para poder elaborar este Plan y Protocolo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

El presente Plan y Protocolo serán de aplicación a todas las personas que presten servicios en Plena inclusión Aragón, como plantilla trabajadora, personal voluntario y personal en prácticas.

El presente Plan y Protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras no se considere necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

En todo caso, el conjunto de medidas y recursos contenidos en el Plan y el Protocolo contra el acoso serán adaptados una vez se publique el reglamento citado por la Ley 4/2023.

4. DIVULGACIÓN DEL PLAN Y PROTOCOLO.

Tanto el Plan como el Protocolo se publicarán en la página web de la entidad, además de enviarse a todas las personas para su conocimiento.

Periódicamente se dará a conocer tanto el Plan como el protocolo a las personas trabajadoras de la entidad, mediante píldoras formativas, así como también se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

El Plan y el Protocolo tendrán en consideración los siguientes principios:

1. Protección de la intimidad de la persona trabajadora.
2. Protección de los datos personales.
3. Respeto a la autodeterminación de la persona.
4. Garantía de derechos.
5. Confidencialidad y anonimato.
6. Derecho a la información.
7. Diligencia y celeridad.
8. Colaboración y coordinación.

6. MEDIDAS Y RECURSOS DEL PLAN.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2023, el contenido y alcance de las medidas se desarrollarán reglamentariamente. Sin embargo, por parte de Plena inclusión Aragón se han establecido las siguientes:

- A. Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la organización para que continúen siendo un elemento de transformación en Plena inclusión Aragón.
- B. Realización de un cuestionario anual a las personas trabajadoras para conocer su experiencia y valoración en relación con la situación de la entidad en materia de diversidad afectivo-sexual y la identidad y/o expresión de género.
- C. Ampliación en la encuesta de clima laboral de las preguntas relacionadas con las posibles situaciones de discriminación, incorporando preguntas relativas a acoso o violencia contra las personas LGTBI.
- D. Establecimiento de una Persona de Referencia de derechos de la plantilla LGTBI, dentro de la Comisión contra el Acoso y la Discriminación de Plena inclusión Aragón.
- E. Creación de un canal de denuncia anónimo, para que las personas LGTBI puedan comunicar de forma segura situaciones en las que se hayan considerado discriminadas dentro de la entidad.
- F. Garantizar la utilización de vocabulario inclusivo en todos los documentos, folletos, cartelería y en todos los canales de comunicación de la entidad.

- G. Formación y sensibilización en materia de derechos de las personas LGTBI a todas las personas trabajadoras, voluntariado y personal en prácticas de Plena inclusión Aragón.
- H. Acciones de sensibilización en materia de derechos de las personas LGTBI a las personas usuarias de los programas y servicios de Plena inclusión Aragón.
- I. Acciones de sensibilización en días señalados para el colectivo LGTBI, como:
 - a. 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia.
 - b. 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI.
- J. Inclusión en el protocolo de selección de personal de una cláusula de prohibición de preguntas relacionadas con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, así como la prohibición de solicitud de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.
- K. Inclusión en el manual de acogida del personal de información específica sobre la diversidad afectivo – sexual y/o expresión de género.
- L. Eliminación de la diferenciación por género de los aseos de la entidad.
- M. Se elaborará y difundirá entre la plantilla de Plena inclusión Aragón de un **Código de Buenas Prácticas**, que también se hará en Lectura Fácil.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

7.1 OBJETO Y APLICACIÓN.

El objetivo del presente protocolo es el dar cumplimiento al artículo 15.1 de 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 a la citada ley estableciendo un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Con el presente protocolo, Plena Inclusión Aragón manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas discriminatorias y/o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital, contra las personas LGTBI.

Al adoptar este protocolo, Plena Inclusión Aragón quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Plena Inclusión Aragón asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Plena Inclusión Aragón.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos y convenios de colaboración suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, Plena Inclusión Aragón no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, la dirección se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

El protocolo se aplicará a las situaciones de discriminación, acoso y violencia contra las personas LGTBI que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);

- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

7.2 DENUNCIA.

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona trabajadora, voluntaria o en prácticas de la entidad, que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona trabajadora, voluntaria o en prácticas de la entidad que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

7.3 COMISIÓN INSTRUCTORA

- a) Se creará por la Comisión contra el Acoso y la Discriminación de Plena Inclusión Aragón, ante cada denuncia presentada.
- b) Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Si una persona es parte denunciada o denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

c) Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer a la Dirección acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

7.4 PROCEDIMIENTO INSTRUCTOR

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia ante la Comisión contra el Acoso y la Discriminación de Plena inclusión Aragón, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

La Comisión contra el Acoso y la Discriminación se limitará a recibir la denuncia, sin entrar en el fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Será el órgano referente para que las presuntas víctimas sepan a quién deben dirigirse.

Recibida la denuncia, se formará sin dilación la Comisión instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, cuyo objeto será comprobar los hechos y cuya sustanciación tendrá una duración máxima orientativa de treinta días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la Comisión instructora y la Dirección de la entidad.

ACTUACIONES:

Una vez recibida la denuncia y creada la Comisión de Instrucción, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- ✓ Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- ✓ Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- ✓ Valorar qué personas deben ser entrevistadas, procediendo a su llamamiento y realización de la entrevista.
- ✓ Determinar las pruebas que se practicarán.
- ✓ Dar audiencia a las partes, pudiendo las mismas acudir acompañadas de compañeros de trabajo de su confianza, si así lo solicitan.
- ✓ Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

La resolución que se adopte contendrá:

- a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción, si los hechos se consideran constitutivos de acoso.
- b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN Y DEL PROTOCOLO.

La Comisión contra el Acoso y la Discriminación de Plena inclusión Aragón, se encargará de realizar un informe de seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, en el que se analizarán las causas de la misma y se vigilará el adecuado funcionamiento del presente protocolo, además de proponer posibles mejoras al mismo.

9. DEFINICIONES.

Diversidad afectivo- sexual

Hace referencia a las múltiples formas de vivir la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las relaciones sexuales.

El artículo 3 de la Ley 4/2023 establece las siguientes definiciones:

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta

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

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

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

Medidas de acción positiva

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

Intersexualidad

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

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual

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

Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans

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

Familia LGTBI

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

LGTBIfobia

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

Homofobia

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

Bifobia

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

Transfobia

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

Inducción, orden o instrucción de discriminar

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

Además, la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón señala los conceptos de:

Represalia discriminatoria

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

Victimización secundaria

Perjuicio causado a las personas que hagan expresión de su identidad de género que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado o cualquier otro agente implicado.

10. RECURSOS.

Guía Básica sobre Identidad Sexual y de Género del Gobierno de Navarra.

<https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-235-f-es.pdf>

Glosario de términos sobre identidad afectivo sexual, del Ministerio de Sanidad.

<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>

Mapa de recursos LQTBI+, de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LQTBI

<https://wrlgtbi.igualdad.gob.es/recursos-lgtbi/search/SearchForm.action;jsessionid=852C7D7A8D69599A75BB566AB63B316C.worker1>

Guía De Buenas Prácticas Para El Tratamiento De La Diversidad Sexual, De Género Y Familiar En Los Medios De Comunicación, de Periodistas de CCOO y FELGTB

<https://fsc.ccoo.es/d049101d1a87483b97155ecf7302c028000050.pdf>

Sexualidades Diversas. Manual para la atención a la diversidad sexual de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Plena inclusión Canarias.

https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/sexualidades_diversas.pdf

11. APOYO AL PLAN

Las firmas de apoyo al plan se adjuntan en hoja aparte y no se incluyen en este ejemplar por protección de datos.