ASOCIACIÓN CONECTA

Asociación de Familiares de Personas con Trastorno del Espectro Autista de la Costa de Granada

Entidad declarada de Utilidad Pública

PLAN LGTBI Y DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL

Documento para su publicación en el Portal de Transparencia.

Versión 1.0 — junio de 2026

Documento institucional de transparencia y rendición de cuentas

Control documental

Este Plan forma parte del Portal de Transparencia de CONECTA y resume las medidas institucionales de la entidad para promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, prevenir la discriminación y garantizar un entorno seguro, respetuoso y accesible.

Versión	Fecha	Cambios	Aprobación
1.0	Junio 2026	Adaptación pública y actualización del Plan LGTBI para el Portal de Transparencia	Borrador para validación y aprobación por la Junta Directiva

Responsables del documento

Función	Responsable
Elaboración	Presidencia de CONECTA, con apoyo del equipo técnico, la persona responsable de igualdad y el área de calidad.
Revisión	Responsable de igualdad, responsable de calidad y, cuando proceda, asesoramiento externo especializado.
Aprobación	Junta Directiva de CONECTA.
Seguimiento	Persona responsable de igualdad, en coordinación con Presidencia, equipo técnico y representación de las personas trabajadoras cuando proceda.
Periodicidad de revisión	Anual. Próxima revisión prevista: junio de 2027, o antes si se producen cambios normativos, organizativos o incidencias relevantes.

Índice

1. Finalidad y criterio de publicación
2. Marco normativo y carácter del Plan
3. Diagnóstico de partida y fuentes
4. Ámbito de aplicación
5. Principios rectores
6. Objetivos 2026-2030
7. Ejes de actuación y medidas
8. Prevención y actuación frente al acoso o violencia LGTBI
9. Recursos, responsabilidades y participación
10. Calendario, seguimiento e indicadores
11. Revisión, modificación y mejora
12. Publicación, protección de datos y documentación interna
13. Texto recomendado para la web
14. Fuentes utilizadas

1. Finalidad y criterio de publicación

El Plan LGTBI y de diversidad afectivo-sexual de CONECTA recoge el compromiso de la Asociación con la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, así como con el respeto a la diversidad familiar, la libertad afectivo-sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales.

La finalidad de esta versión pública es explicar de forma clara qué medidas aplica CONECTA para prevenir la discriminación, promover entornos seguros, formar a las personas vinculadas a la entidad y activar canales de ayuda ante cualquier situación de acoso, violencia, trato degradante o exclusión.

Esta versión pública no sustituye los registros internos, encuestas, actas, expedientes, comunicaciones confidenciales o evidencias de seguimiento, que permanecerán custodiados por CONECTA conforme a la normativa de protección de datos y al sistema de gestión documental de la entidad.

2. Marco normativo y carácter del Plan

El Plan se inspira en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que tiene como finalidad garantizar y promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y de sus familias, así como prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en los ámbitos público y privado.

También toma como referencia la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y la normativa laboral, de igualdad, protección de datos, voluntariado, infancia, discapacidad y prevención del acoso aplicable a la actividad de CONECTA.

CONECTA cuenta con una plantilla inferior a cincuenta personas trabajadoras. Por tanto, la negociación de medidas planificadas LGTBI no resulta obligatoria en los términos del Real Decreto 1026/2024, pero la Asociación adopta este Plan como buena práctica institucional, de forma proporcional a su tamaño, misión y recursos.

En caso de que la plantilla de CONECTA alcance en el futuro el umbral legal correspondiente o cambie la normativa aplicable, este Plan será revisado para adaptarlo al procedimiento de negociación, estructura y contenidos exigibles en cada momento.

3. Diagnóstico de partida y fuentes

El diagnóstico de partida se basa en la revisión de la documentación interna y de transparencia de CONECTA, la Política de Igualdad, el Protocolo frente al acoso, la Política de Personas, el Plan de Formación, las condiciones laborales, los canales de quejas y denuncias, y el borrador del Plan LGTBI elaborado por la entidad.

El Plan interno de referencia planteaba la elaboración de un informe de situación, una encuesta de clima, medidas preventivas y reactivas, un protocolo frente al acoso LGTBI, recursos humanos, materiales y financieros, calendario de implantación y revisión anual.

- No se publicarán datos sobre orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de personas concretas.
- Las encuestas de clima se tratarán de forma anónima y agregada; si el número de respuestas no permite preservar el anonimato, solo se publicarán conclusiones generales.
- Las conclusiones se utilizarán para mejorar formación, comunicación, acogida, prevención del acoso y atención a personas usuarias y familias.

4. Ámbito de aplicación

Ambito	Aplicación en CONECTA
Personal	Equipo profesional, Junta Directiva, personas voluntarias, alumnado en prácticas, personas colaboradoras y proveedoras que actúen en nombre de CONECTA o en espacios y actividades organizadas por la Asociación.
Territorial	Sede de CONECTA, actividades en centros educativos o comunitarios, campus de formación, reuniones online, comunicaciones digitales, redes sociales y cualquier espacio vinculado a programas o servicios de la entidad.
Temporal	Periodo 2026-2030, con revisión anual y posibilidad de actualización anticipada.
Material	Selección, acogida, formación, comunicación, voluntariado, intervención con personas usuarias y familias, relaciones con proveedores, prevención del acoso y gestión de incidencias.

5. Principios rectores

Principio	Aplicación práctica
Igualdad de trato y no discriminación	Ninguna persona será tratada de forma menos favorable por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
Respeto a la autodeterminación y a la intimidad	CONECTA respetará el nombre, pronombres y modo de identificación de cada persona, sin exigir información innecesaria ni realizar preguntas invasivas.
Entornos seguros y buen trato	Se promoverán relaciones basadas en el respeto, la escucha, la accesibilidad y la protección frente a cualquier forma de acoso o violencia.
Accesibilidad y enfoque TEA	Las medidas se adaptarán a las necesidades comunicativas, sensoriales, cognitivas y emocionales de las personas con autismo.
Confidencialidad y protección de datos	La información personal sensible se tratará con especial cautela y solo cuando resulte necesaria, proporcionada y legítima.
Participación y mejora continua	El Plan se revisará con aportaciones de las personas vinculadas a CONECTA, manteniendo registros internos y evaluación anual.

6. Objetivos 2026-2030

Tipo	Objetivo
Cultura organizativa	Promover una cultura interna segura, inclusiva y respetuosa con la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género.
Formación	Formar progresivamente al 100% del equipo profesional y a las personas voluntarias con funciones de apoyo directo en diversidad LGTBI, no discriminación, buen trato y lenguaje respetuoso.
Prevención	Incorporar criterios de prevención del acoso, ciberacoso y violencia LGTBI en la formación, acogida y protocolos internos.
Comunicación	Garantizar que los documentos, materiales, redes y campañas de CONECTA utilicen un lenguaje e imagen respetuosos y libres de estereotipos.
Servicios	Asegurar que los apoyos a personas con TEA y familias contemplen la diversidad familiar, afectivo-sexual y de género desde un enfoque accesible y no patologizante.
Seguimiento	Evaluar anualmente las medidas, incidencias, formación realizada, consultas recibidas y mejoras incorporadas.

7. Ejes de actuación y medidas

Las medidas del Plan se organizan en seis ejes. Cada eje se despliega de forma progresiva, teniendo en cuenta la dimensión de la entidad, la disponibilidad de recursos y la coordinación con otros documentos del Portal de Transparencia.

7.1. Cultura inclusiva y buen trato

- Incorporar el compromiso LGTBI en el Código ético, el Plan de Personas, la Política de Igualdad y los materiales de acogida.
- Difundir pautas de respeto al nombre, pronombres, intimidad y diversidad familiar.
- Rechazar expresamente bromas, comentarios, rumores, invisibilización, trato degradante o expresiones hostiles.

7.2. Empleo, selección y promoción sin discriminación

- Utilizar criterios objetivos de selección, contratación, asignación de funciones, promoción y formación.
- Evitar preguntas o requisitos no relacionados con la idoneidad profesional o voluntaria.
- Revisar ofertas, descripciones de puesto y comunicaciones internas para eliminar sesgos.

7.3. Formación y sensibilización

- Incluir contenidos básicos de diversidad LGTBI, igualdad de trato y no discriminación en el Plan de Formación.
- Formar a las personas con responsabilidad de coordinación, selección, acogida, voluntariado y atención directa.
- Elaborar materiales accesibles y adaptados al contexto de CONECTA, incluyendo ejemplos prácticos de buen trato.

7.4. Comunicación respetuosa e inclusiva

- Cuidar el lenguaje, imágenes, formularios, campañas, materiales formativos y publicaciones en redes sociales.
- Evitar estereotipos, patologización, infantilización o representaciones que ridiculicen a las personas LGTBI.
- Visibilizar la diversidad familiar y afectivo-sexual de forma natural, respetuosa y no invasiva.

7.5. Servicios, apoyos y participación

- Garantizar que las personas usuarias y familias sean atendidas sin discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o modelo familiar.
- Incorporar el enfoque de diversidad en materiales dirigidos a familias, personas con TEA y comunidad.
- Valorar adaptaciones de comunicación, lectura fácil, anticipación y apoyos visuales cuando sea necesario.

7.6. Prevención y respuesta ante acoso o violencia LGTBI

- Mantener canales confidenciales para comunicar incidencias, quejas, situaciones de acoso o violencia.
- Coordinar las actuaciones con el Protocolo frente al acoso de CONECTA y con el canal ético cuando proceda.
- Proteger a la persona informante y a la persona afectada frente a represalias, exposición innecesaria o revictimización.

8. Prevención y actuación frente al acoso o violencia LGTBI

CONECTA aplicará un criterio de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, violencia, trato degradante, exclusión, represalia o discriminación motivada por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Cuando una situación pueda encajar en acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, violencia LGTBI, ciberacoso o vulneración de derechos, se activarán los canales y garantías previstos en el Protocolo frente al acoso de CONECTA y en los procedimientos internos de quejas, denuncias, no conformidades o protección de datos, según corresponda.

Garantía	Aplicación
Confidencialidad	La identidad de las personas afectadas, informantes y testigos será protegida.
No represalias	No se tolerará ningún perjuicio por comunicar de buena fe una situación de discriminación o acoso.
Diligencia	Las comunicaciones se analizarán con rapidez, respeto y garantías.
Medidas cautelares	Se podrán adoptar medidas de protección, separación funcional o apoyo cuando sea necesario.
Accesibilidad	La información y los canales se facilitarán de forma comprensible y adaptada cuando proceda.

9. Recursos, responsabilidades y participación

Figura / área	Responsabilidades principales
Junta Directiva	Aprobar el Plan, impulsar su aplicación, dotar recursos proporcionados y revisar anualmente los resultados.
Presidencia	Coordinar la implantación institucional y garantizar la coherencia con el Código ético, el Plan de Igualdad y el Plan de Personas.
Responsable de igualdad	Realizar seguimiento, proponer mejoras, coordinar acciones formativas y revisar materiales desde el enfoque de igualdad y diversidad.
Responsable de calidad	Integrar el Plan en el sistema documental, indicadores, registros, revisión y mejora continua.
Equipo profesional	Aplicar las pautas de buen trato, comunicación respetuosa, confidencialidad y prevención de la discriminación.
Voluntariado y prácticas	Conocer las normas básicas, respetar la diversidad y comunicar dudas o incidencias.
Proveedores y colaboraciones	Respetar las pautas de CONECTA cuando actúen en actividades, servicios o espacios vinculados a la entidad.

Ciclo anual del Plan LGTBI
1
Diagnosticar
Situación, clima y necesidades.
2
Planificar
Medidas, calendario y responsables.
3
Formar
Campus, materiales y sensibilización.
4
Actuar
Aplicación de medidas y canales.
5
Evaluar
Indicadores, revisión y mejora.

10. Calendario, seguimiento e indicadores

Fase	Periodo orientativo	Actuaciones
Diagnóstico y revisión documental	Primer trimestre	Revisión de documentos, clima interno, necesidades formativas y canales disponibles.
Planificación anual	Segundo trimestre	Definición de acciones, responsables, calendario y materiales.
Formación y sensibilización	Todo el año	Acciones en campus, píldoras formativas, materiales accesibles y comunicación interna.
Aplicación de medidas	Todo el año	Revisión de documentos, acogida, comunicación, servicios y canales.
Evaluación y mejora	Cuarto trimestre	Informe anual interno, indicadores, dificultades y acciones de mejora.

Indicadores básicos

Indicador	Fuente	Frecuencia
% de personas del equipo formadas en diversidad LGTBI	Registros de formación	Anual
% de personas voluntarias con formación básica cuando proceda	Campus / registro de voluntariado	Anual
N.º de materiales o documentos revisados con enfoque inclusivo	Registro documental	Anual
N.º de consultas, quejas o incidencias relacionadas con diversidad o no discriminación	Registro interno agregado	Anual
Medidas correctoras o preventivas implantadas	Plan de mejora / calidad	Anual
Revisión del Plan realizada	Acta, informe o registro de seguimiento	Anual

11. Revisión, modificación y mejora

El Plan será revisado al menos una vez al año. La revisión valorará el cumplimiento de las medidas, la eficacia de la formación, la adecuación de los canales, las posibles incidencias, las necesidades detectadas y la coherencia con el resto de documentos del Portal de Transparencia.

Podrá actualizarse de forma anticipada cuando se produzca un cambio normativo, modificación relevante de plantilla, actualización del Plan de Igualdad, revisión del Protocolo frente al acoso, nuevas necesidades de personas usuarias o familias, incidencias significativas o recomendaciones de auditoría o revisión interna.

12. Publicación, protección de datos y documentación interna

La versión pública del Plan no incluirá datos personales, identidad de personas LGTBI, respuestas individuales a encuestas, comunicaciones confidenciales, actas internas, expedientes, pruebas, medidas cautelares o disciplinarias, ni información que pueda permitir la identificación indirecta de personas concretas.

La documentación interna asociada al Plan se conservará en el sistema documental de CONECTA y podrá ser consultada, cuando proceda, por los órganos competentes, autoridades, auditorías o personas legitimadas, respetando siempre la confidencialidad y la normativa de protección de datos.

13. Fuentes utilizadas

- Plan LGTBI de CONECTA, versión interna 2025.
- Plan de Igualdad de CONECTA 2023-2026, versión pública y documentación interna asociada.
- Protocolo frente al acoso de CONECTA 2026.
- Política de Igualdad, diversidad y no discriminación de CONECTA 2026.
- 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 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Aprobación y vigencia

Aspecto	Información
Organo de aprobación	Junta Directiva de CONECTA.
Estado	Vigente.
Periodo de vigencia	2026-2030.
Próxima revisión prevista	Junio de 2027.
Revisión anticipada	Cuando exista cambio normativo, organizativo, de plantilla, de canales, de protocolos o de necesidades detectadas.