

POLÍTICA LGTBI

DE

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA (ASIEC)
- LA LAGUNA ZONA COMERCIAL -

I Edición: marzo 2025
Próxima revisión: marzo 2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN 3
3. CONCEPTOS BÁSICOS. DEFINICIONES 6
4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA Y PRINCIPIOS INSPIRADORES 7
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 8
6. PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA 9
6.1. Constitución de la Comisión de Atención al Acoso por razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género. 9
6.2. Diagnóstico de Situación. 10
6.2.1. Encuestas. 10
6.2.2. Resultados y Conclusiones del Estudio. 10
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 11
7.1. Reclamación o denuncia de la situación de acoso. 11
7.2. Principios rectores de los procedimientos. 11
7.3. Intervinientes. 12
7.4. Desarrollo del Procedimiento. 12
7.5. Tipificación. 15
8. MEDIDAS 16
9. MODIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO E INFORME FINAL 19
9.1 Modificación. 19
9.2 Seguimiento. 19
9.3 Evaluación. 20
10. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA POLÍTICA 20
11. EDICIONES Y REVISIÓN 21
ANEXO I. GLOSARIO 23
ANEXO II. LGTBIFOBIA 26
ANEXO III. SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL POR ESCRITO 28
ANEXO IV. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA POLÍTICA LGTBI 29
ANEXO V. ACTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA 32
ANEXO VI. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN 33

1. INTRODUCCIÓN

Esta Política de diversidad e inclusión LGTBI se configura como la principal herramienta de actuación para promover el respeto a la diversidad sexual y de género, erradicar la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, generar acciones para promover la autonomía de las personas LGTBI en la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

El compromiso de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA es fomentar la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social de todas las personas que la integran, desde un sentido amplio, incidiendo especialmente en el respeto y el cumplimiento de los derechos de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales, como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho.

Las siglas LGTBI entrañan la concepción más amplia sobre diversidad sexual y de género, dado que intentan englobar las múltiples formas en las que las personas podemos descubrir, sentir y vivenciar nuestra identidad, expresión de género y/u orientación sexual.

El movimiento LGTBI surge como consecuencia de las situaciones de desigualdad y discriminación sufridas por este colectivo, tras la necesidad de expresar libremente una identidad afectivo-sexual distinta a la reconocida y aceptada por el sistema de valores heterosexista, sistema imperante en las sociedades patriarcales.

2. MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN

Ámbito internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

Artículo 1. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Artículo 2. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o s social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

La ONU ha declarado que este mandato implica el derecho a la igualdad de trato ante la Ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

La ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición»:

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

Ámbito comunitario

En el año 2000, la Unión Europea, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Finalmente, en el ámbito europeo deben mencionarse además las Resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gays y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

Ámbito estatal

- Constitución Española (1978)

Artículo 10.1: Reconoce y blinda la protección de “la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

Artículo 9.2: Precisa el deber de los poderes públicos de promover “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”, así como para que remuevan “los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.

El Artículo 14, reconoce la igualdad de españoles y españolas ante la Ley “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” En su Sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en “otra condición o circunstancia personal o social” se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

- Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003)

Aunque hay varias modificaciones posteriores, es en la modificación de 2003 cuando se incluye unas modificaciones significativas en materia LGTBI. Se modificó el apartado 2.c) y e) de su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual (Artículo 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual (Artículo 4.2.e).

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)

En su Preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: “Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas”.

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b).

- Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGBTI en el Mundo (2019).

La Declaración promueve el compromiso con los derechos de las personas LGTBI, en el marco de las políticas de desarrollo, en su apoyo a la construcción de sociedades más justas e inclusivas, mediante el reconocimiento y la protección de la diversidad afectiva y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

- 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 una serie de principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Contempla también el fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

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

Tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, establecida en 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.

3. CONCEPTOS BÁSICOS. DEFINICIONES

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA Y PRINCIPIOS INSPIRADORES

Los objetivos generales de la presente Política de diversidad e inclusión LGTBI son definir un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la Entidad, así como la superación de potenciales desigualdades y discriminaciones para el conjunto de la plantilla.

Fomentar la toma de conciencia de las desigualdades en relación con las personas LGTBI y difundir los valores de Igualdad, Justicia y Respeto a la diversidad sexual y de género entre la plantilla.

Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI y diseñar actuaciones específicas para aquellas que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad social.

A partir de estos objetivos generales, se fijan los objetivos específicos siguientes:

- OE1. Elaborar un diagnóstico para analizar y visibilizar las desigualdades existentes en la Entidad y las oportunidades de implementación de estrategias y acciones para favorecer su superación.
- OE2. Diseñar, sobre la base del diagnóstico realizado, un plan de acción con una propuesta holística y sistemática de estrategias y actuaciones orientadas a la promoción de la equidad y la diversidad.
- OE3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones y medidas para promover la equidad y la diversidad.

Principios inspiradores

Los principios que inspiran la presente Política para personas LGTBI y, en consecuencia, orientan cada uno de los objetivos, medidas y actuaciones que contiene, son los siguientes:

Transversalidad de las políticas de igualdad.

La integración de la transversalidad de género en los procedimientos. De acuerdo con este principio inspirador, el objetivo de la igualdad debe presidir e informar todos los procedimientos impulsados desde la Entidad. En la presente Política se contemplan, entre otras medidas, la formación en diversidad afectivo-sexual y de género del personal fijo y del personal que se incorpora temporalmente.

Comunicación.

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación de la Política. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de la población.

Proceso de mejora continua.

El modelo de gestión de la presente Política de diversidad e inclusión LGTBI está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBI.

Sensibilización de la población.

La sensibilización de la plantilla constituye en la presente Política de diversidad e inclusión LGTBI una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia de los graves problemas que encuentran las personas LGTBI.

Respeto a la diversidad.

La presente Política de diversidad e inclusión LGTBI parte del reconocimiento de la diversidad y pluralidad de todas las orientaciones sexuales e identidades, y aspira a la visibilización y puesta en valor de este hecho para que la plantilla tome conciencia de su realidad. En este sentido, la Política trata de ser inclusiva con toda orientación y/o identidad que rompa con el esquema heterosexual cisgénero que impera en la sociedad.

Interseccionalidad para abordar la desigualdad.

Este principio inspirador parte de entender que los diferentes ejes de opresión social se entrelazan en una matriz en el marco de la cual se constituyen individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder.

Transparencia.

Cualquier persona de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA podrá tener acceso a la información sobre la implementación de la Política para personas LGTBI.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la Entidad.

También se aplicará a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, siempre que, en el marco de la cooperación entre Empresas derivada del Artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la Entidad.

Finalmente, también aplicará aquellas personas que no forman parte de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, pero que se relacionan con ella debido a su trabajo: clientes/as, asociados/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas Empresas, para que sean éstas las que adopten las medidas que consideren oportunas.

Ámbito territorial

La presente Política de diversidad e inclusión LGTBI se aplica en todos los centros de trabajo de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA. En caso de que durante el periodo de vigencia de la Política de diversidad e inclusión LGTBI se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia de la Política de diversidad e inclusión LGTBI será de 4 años desde la fecha de aprobación.

6. PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA

6.1. Constitución de la Comisión de Atención al Acoso por razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta.

A. Composición

Se ha creado la Comisión negociadora de la Política LGTBI. Se levanta Acta de cada reunión celebrada.

La Comisión estará compuesta por:

En representación de la Entidad por:

- IVÁN PÉREZ DÍAZ

En representación del equipo humano:

- JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ

B. Régimen de funcionamiento

En el acta de constitución de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la misma donde se incluye:

- Funciones de la Comisión
- Régimen de reuniones
- Elaboración de actas
- Adopción de acuerdos
- Vigencia de la Comisión
- Confidencialidad

- Solución extrajudicial de conflictos

6.2. Diagnóstico de Situación.

Para la elaboración de la Política de diversidad e inclusión LGTBI se ha otorgado especial relevancia a los resultados obtenidos en el diagnóstico, pues mediante la problematización de las diversas cuestiones que afectan a las personas LGTBI, se han podido trazar acciones cuyo objetivo sea, en términos generales, eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI.

6.2.1. Encuestas.

Resultados de diagnóstico

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA ha dado sus primeros pasos en la creación de una estructura organizativa y de mecanismos que permitan la puesta en marcha de medidas de acción positiva a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación, generando un cuestionario con respuestas binarias (si/no).

- No hay ninguna persona que se identifique como miembro del colectivo LGBTI: (si/no).
- Hay un porcentaje considerable de personas que no se siente cómodo hablando de su orientación sexual y/o su identidad de género en la entidad: (si/no).
- Se dan situaciones de comentarios discriminatorios y/o chistes con relación al colectivo LGTBI: (si/no).
- No hay ninguna herramienta de protección en el acceso a la entidad a personas del colectivo LGTBI: (si/no).
- Existe déficit de formación en materia de prevención y actuación ante la discriminación al colectivo LGBTI: (si/no).

6.2.2. Resultados y Conclusiones del Estudio.

Acciones propuestas

Del análisis de los resultados del diagnóstico se proponen las siguientes actuaciones:

- Es preciso establecer un proceso de comunicación de la política y medidas hacia el colectivo LGTBI para que la información llegue al 100% de la plantilla.
- Se recomienda diseñar campañas de sensibilización en torno al colectivo LGTBI con el fin de concienciar a la plantilla de su importancia a todos los niveles: personal, social y laboral.
- La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA debe tratar de resolver cualquier consecuencia negativa sobre los derechos humanos que puedan haber causado o a la que hayan contribuido, poniendo en práctica mecanismos de reparación por sí solas (incluso mediante mecanismos de reclamación a nivel operacional) o en conjunción con otros procesos jurídicos.
- Aplicar medidas de protección ante situaciones discriminatorias hacia el colectivo LGBTI.
- Formación específica en materia de prevención de discriminación hacia el colectivo LGTBI en el ámbito laboral a toda la plantilla.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. Reclamación o denuncia de la situación de acoso.

A. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en la presente Política:

1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la presunta víctima para proseguir el procedimiento.
3. Las organizaciones sindicales con representación en la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
4. Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

B. La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

C. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

D. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

7.2. Principios rectores de los procedimientos.

A. Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por alguna persona que le represente o asesore en todo momento a lo largo del procedimiento.

B. Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas en el proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

C. Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

D. Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

E. Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Entidad debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

F. Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o de cualquiera de sus miembros, o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados.

G. Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

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

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/Comisión de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

7.3. Intervinientes.

Son partes en este procedimiento:

- ✓ la persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- ✓ la víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- ✓ la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- ✓ la Dirección de la Entidad, que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

7.4. Desarrollo del Procedimiento.

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

A. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional, etcétera) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento implicado debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

B. Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La Comisión designará un asesor/a para tramitar el expediente. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición a la dirección de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la presunta víctima, ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor/a dispone de **dos días laborables** para entrevistarse en primer lugar con la víctima y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la Entidad.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de **siete días laborables** desde que se recibe la denuncia, el asesor/a debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la víctima (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la Entidad, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona que denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

C. Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no da resultados o el denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la víctima (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etcétera).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de **dos días hábiles** para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la Entidad para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la

Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la Entidad a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en esta Política. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la víctima, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la Entidad, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una **duración máxima de quince días hábiles**.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la Entidad.

7.5. Tipificación.

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones por aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

8. MEDIDAS

Evaluación y revisión de las medidas

- Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas.

- Las medidas planificadas acordadas en los distintos ámbitos de negociación deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores, y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Entidad se respetarán las medidas planificadas en los términos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

A1 - Respuesta de la Organización

· Impulso de las políticas de diversidad sexual y de género

Objetivo 1. Situar las políticas a favor de los derechos de las personas LGTBI, fortaleciéndolas y consolidándolas dentro de la Entidad.			
CÓDIGO	**ACCIONES**	**INDICADORES**	**OBSERVACIONES**
A1.1.1	Aprobación, publicación y difusión de la Política LGTBI como instrumento marco de las políticas de igualdad LGTBI.	• Aprobación de la Política. • Presentación y difusión.	
A1.1.2	Dotar de recursos técnicos para hacer posible la aplicación de la Política LGTBI, coordinar las acciones, darle continuidad temporal y velar por el logro de los objetivos planteados.	• Asignación de personal.	
A1.1.3	Asignar anualmente presupuestos específicos para el desarrollo de las acciones de la Política LGBTI.	• Existencia de presupuesto destinado a la ejecución de la Política.	

Objetivo 2. Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género de forma transversal en las actuaciones de la Entidad.			
CÓDIGO	**ACCIONES**	**INDICADORES**	**OBSERVACIONES**
A1.2.1	Realizar acciones formativas sobre igualdad, diversidad sexual y de género, dirigido al personal, tanto a nivel general como en relación con el trabajo específico de cada departamento a nivel técnico.	• Número de acciones formativas realizadas. • Número de personas formadas y asistencia desagregada por sexos y áreas o departamentos. • Grado de satisfacción de las personas asistentes.	
A1.2.2	Promover relaciones e intercambio de experiencias y buenas prácticas con otras instituciones mediante la participación y colaboración en eventos formativos en materia LGTBI.	• Número de intercambio de experiencias.	
A1.2.3	Incluir en la comunicación de la Entidad el objetivo de visibilizar la diversidad sexual y de género, con perspectiva interseccional.	• Número de comunicaciones que visibilicen la diversidad sexual.	

Objetivo 3. Mejorar la protección de los derechos y el apoyo a las personas víctimas de la discriminación y la violencia LGTBIfóbica.			
CÓDIGO	**ACCIONES**	**INDICADORES**	**OBSERVACIONES**
A1.3.1	Establecer un circuito y protocolo de derivación entre los diferentes servicios de atención directa y el servicio Orienta (LGTBI).	• Crear fichas de derivación. • Reuniones periódicas para mejorar derivaciones. • Número de personas atendidas y número de personas derivadas.	
A1.3.2	Formulación y desarrollo de un itinerario formativo especializado en igualdad, diversidad y prevención de delitos de odio dirigido al personal.	• Existencia del itinerario formativo. • Número de módulos formativos, ámbitos de especialización y competencia.	

Objetivo 4. Reforzar la visibilidad y el respeto por la diversidad sexual y de género, incrementando la sensibilización y prevención de la LGTBIfobia en la ciudadanía.			
CÓDIGO	**ACCIONES**	**INDICADORES**	**OBSERVACIONES**
A1.4.1	Impulsar campañas de sensibilización sobre LGTBIfobia, coincidiendo especialmente con el 17 de mayo, Día Mundial contra la LGTBIfobia y el 28 de junio, Día del Orgullo LGTBI.	• Número de campañas sobre violencias LGTBIfóbicas realizadas. • Número de acciones incluidas por campaña.	
A1.4.2	Dar continuidad y reforzar la inclusión de la perspectiva LGTBI en campañas de sensibilización especialmente en los espacios de ocio.	• Número de campañas realizadas.	
A1.4.3	Incluir la perspectiva de diversidad sexual en el protocolo de prevención de acoso (*Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género*).	• Revisión del Protocolo. • Aprobación de la Política de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.	

9. MODIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO E INFORME FINAL

9.1 Modificación.

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y aprobadas por mayoría de cada una de las partes.

En caso de que las medidas incluidas en la presente Política queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, la presente Política será revisada cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la Entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión de este.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Entidad.
- Cuando se produzca un cambio de legislación en la materia que haga necesario adaptarla a la nueva normativa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la Entidad, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración de la presente Política de personas LGTBI.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anexará a la Política de diversidad e inclusión LGTBI.

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de una nueva Política LGTBI.

9.2 Seguimiento.

Funciones

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en la Política de diversidad e inclusión LGTBI.

Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en la Política.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en la Política de Personas LGTBI: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades. Aprobar las posibles modificaciones de la presente Política de Personas LGTBI.

- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido.
- Solventar las posibles discrepancias o problemas que pudieran surgir en cualquiera de las fases de la Política de Personas LGTBI: aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Reuniones

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite. De cada reunión se redactará un acta que deberá ser aprobada y firmada por todos los miembros.

La Comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Vigencia

La Comisión y su régimen de funcionamiento tendrá la misma vigencia que la Política de diversidad e inclusión LGTBI.

Disposiciones finales

Primera: Las disposiciones y procedimientos establecidos en esta Política no excluyen la posibilidad de iniciar y llevar a cabo cualquier otra acción destinada a exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que correspondan en cada caso.

Segunda: Tanto la dirección de recursos humanos como la Comisión deben ofrecer información y asesoramiento a las personas trabajadoras que lo soliciten sobre el contenido de la presente Política y los métodos de resolución en relación con el acoso.

Tercera: El contenido de esta Política es de obligado cumplimiento y entrará en vigor y durará hasta la finalización de esta.

9.3 Evaluación.

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género realizará un informe de seguimiento a mitad y otro al final del periodo de ejecución de la presente Política de diversidad e inclusión LGTBI.

10. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política de diversidad e inclusión LGTBI entrará en vigor tras su aprobación por la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y mantendrá su vigencia hasta la aprobación de la siguiente Política.

La Política de diversidad e inclusión LGTBI deberá:

- Publicarse y difundirse entre las personas trabajadoras, a través de la entrega física de la misma. Siempre deberá existir una copia física a disposición de todas las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo, por ejemplo, al lado del tablón de anuncios.
- Entregarse al personal de nuevo ingreso una copia en el momento de su incorporación, firmando al efecto el documento de acuse de recibo por el que conste la firma de la persona trabajadora conforme lo recibe.
- Comunicarse a las empresas de ETT que pongan trabajadores a disposición de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, a otras empresas cuyo personal pueda desplazarse a los centros de trabajo y a aquellas a las que se desplace cualquier miembro del personal de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

11. EDICIONES Y REVISIÓN

Incluye la relación de las ediciones habidas de este documento, correspondiendo la columna OBSERVACIONES-MODIFICACIONES a las referencias de los apartados que han sido modificados con respecto a la edición anterior.

EDICIÓN	FECHA	OBSERVACIONES-MODIFICACIONES
1ª	10/03/2025	Documento inicial

ANEXOS

ANEXO I. GLOSARIO

Acoso laboral: Se refiere a la exposición prolongada a comportamientos de violencia psicológica dirigidos de manera repetida hacia una o más personas por parte de otras que poseen poder sobre ellas, ya sea jerárquico o psicológico. El propósito es crear un ambiente laboral hostil o humillante que afecte la vida profesional y personal de la víctima.

Androcentrismo: Se refiere a la concepción del mundo desde una perspectiva masculina, otorgando un valor hegemónico a lo masculino y subvalorando lo femenino.

Bisexualidad: Es la orientación sexual de quienes sienten atracción hacia personas de más de un género o sexo, no necesariamente simultáneamente, de la misma manera, nivel o intensidad. Actualmente, se utilizan términos como pomosexualidad, pansexualidad y omnisexualidad para describir esta capacidad.

Cissexual o cisgénero: Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Este término se utiliza como opuesto a transgénero.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son relaciones eróticas entre personas de sexos opuestos, realizadas comúnmente por personas heterosexuales y bisexuales, pero también por homosexuales. Es importante diferenciar entre la acción y la orientación sexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son relaciones eróticas entre personas del mismo sexo, realizadas comúnmente por personas homosexuales, bisexuales y también heterosexuales. Es importante distinguir entre lo que se hace y la orientación sexual de la persona.

Discriminación múltiple: Se refiere a la situación en la que una persona LGTBI enfrenta discriminación debido a su orientación sexual o identidad de género, así como a otros grupos con los que también se identifica y que son objeto de discriminación.

Discriminación por asociación: Ocurre cuando una persona es discriminada debido a su relación con una persona o grupo LGTBI.

Discriminación por error: Se da cuando una persona o grupo es discriminado debido a una percepción errónea sobre su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Expresión de género: Es la forma en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, vestimenta, peinado, voz, características personales, intereses o afinidades.

Gay: Hombre homosexual.

Heterosexualidad: Se refiere a la orientación sexual hacia personas de un sexo diferente.

Homosexualidad: Orientación sexual hacia personas del mismo sexo. Identidad de género (e identidad sexual): Se refiere a la consideración personal como hombre, mujer o ambos, como resultado del proceso global de sexualización. Esta identidad puede ser dinámica y variar, pudiendo no coincidir con la percepción que tienen los demás.

Intersexual: Se refiere a personas con características sexuales de ambos sexos, formando parte de la diversidad biológica humana.

Lesbiana: Mujer homosexual.

LGTBI: Es el acrónimo utilizado para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Mobbing: Término utilizado para referirse al acoso laboral.

Orientación sexual: Se refiere al objeto del deseo sexual de una persona.

Pansexualidad: Se refiere a la orientación sexual que se centra en la atracción hacia las personas, sin tener en cuenta su género o sexualidad, sino enfocándose en su esencia interna, como sus sentimientos, personalidad y forma de relacionarse.

Prácticas sexuales: Son las preferencias individuales en cuanto a las prácticas llevadas a cabo durante una relación sexual, no determinadas por el rol de género ni la orientación sexual.

Proceso de transición: Proceso individual de afirmación de la identidad de género, que implica una adaptación gradual a la identidad de género sentida. El inicio de este proceso es una decisión personal de cada individuo. Se debe evitar el término "cambio de sexo".

Queer: Originalmente utilizado como un insulto hacia personas homosexuales, ahora se ha reapropiado como una autodefinición política o sexual para aquellos que no se ajustan a las normas sexuales convencionales.

Rol de género: Es la construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad, transmitida culturalmente a través de comportamientos, formas de vestir y relacionarse socialmente. Este concepto tiende a limitar la identidad de género a una dicotomía entre género masculino y femenino, sin contemplar otras visiones más amplias de la persona.

Sexo biológico: Se refiere a los caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, así como a los secundarios, como la barba y los pechos.

Trans: Término amplio que engloba diversas experiencias de personas cuya identidad de género no se ajusta a la asignada al nacer.

Transexual: Es una persona cuya identidad sexual no coincide con su sexo biológico ni con la identidad que otros le asignan. Pueden recurrir a tratamientos médicos, hormonales o cirugías para alinear su cuerpo con su identidad de género. La identificación de género no está necesariamente relacionada con la orientación sexual. El término correcto depende del destino de la transformación: masculino si es de mujer a hombre, y femenino si es de hombre a mujer.

Transformista: Persona que se viste como otro género por razones profesionales, sin necesariamente identificarse con ese género. Esta práctica no está necesariamente relacionada con una orientación sexual determinada ni implica conflicto con la identidad sexual.

Transgénero: Se refiere a personas cuya identidad de género no coincide con su sexo biológico ni con la identidad que otros les asignan. Estas personas no necesariamente optan por procedimientos quirúrgicos o hormonales para cambiar su género. La identificación de género es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que disfruta o se siente cómoda expresando una identidad de género diferente a la asignada al nacer. Esta expresión no está necesariamente vinculada a una orientación sexual específica ni implica conflicto con la identidad sexual.

Victimización secundaria: Se refiere al maltrato adicional experimentado por personas LGTBI como resultado directo o indirecto de la falta de respuesta adecuada por parte de las autoridades o de otros agentes involucrados en situaciones de discriminación, acoso o represalias.

ANEXO II. LGTBIFOBIA

La LGTBIfobia es una actitud hostil que rechaza la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad, considerándolas contrarias, diferentes, inferiores, peores o anormales, al igual que a las personas que las practican o las experimentan, etiquetándolas como diferentes, malas, extrañas, enfermas, amorales o antinaturales.

Existen diversos niveles de LGTBIfobia, que van desde una actitud de indiferencia o negación hacia las personas LGTBI hasta formas más agresivas, que se manifiestan en violencia física y verbal. La LGTBIfobia puede manifestarse a nivel individual o colectivo, e incluso puede estar presente a nivel institucional, reflejada en leyes que no garantizan la igualdad o que incluso penalizan y persiguen a las personas LGTBI. El insulto, ya sea directo o indirecto, es una de las formas más comunes de expresión de la LGTBIfobia.

La injuria, que incluye sentirse insultado, anormal, rechazado o estigmatizado, es una experiencia que muchas personas LGTBI han enfrentado a lo largo de sus vidas.

A continuación, se detallan varias formas de manifestación de la LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: Se basa en la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas o inferiores.

LGTBIfobia afectiva: Se refiere a los sentimientos de rechazo que surgen al relacionarse con personas LGTBI, incluyendo incomodidad frente al contacto físico o muestras de afecto entre ellas.

LGTBIfobia liberal: Acepta la expresión de la diversidad sexual en ámbitos privados, pero rechaza su visibilidad en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: Se manifiesta a través de comportamientos hacia las personas LGTBI, que van desde bromas de mal gusto hasta agresiones físicas graves.

La LGTBIfobia puede ser clasificada de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: Se refiere a conductas verbales, físicas y emocionales que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI. Esto incluye comportamientos verbales y físicos, así como reacciones emocionales que pueden resultar en abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: Consiste en la asimilación, a través de la educación heterosexual, de la idea de que las conductas relacionadas con la orientación sexual e identidad de género son negativas. Tanto las personas heterosexuales como las LGTBI pueden verse afectadas por esta forma de LGTBIfobia, que puede ocasionar problemas graves de autoestima y llevar a la invisibilización personal de las personas LGTBI.

La LGTBIfobia abarca varias fobias, incluyendo la homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia e intersexualfobia.

Bifobia: Se refiere al odio, aversión, miedo, prejuicio o discriminación hacia la bisexualidad o las personas bisexuales.

Heterosexismo (o heteronormatividad): Es la creencia implícita de que la heterosexualidad es la norma social y que todas las personas deben ser heterosexuales. Esta perspectiva puede llevar a considerar cualquier otra orientación sexual como "anormalmente diferente", lo que puede resultar en rechazo o discriminación. Constituye una forma de violencia.

Homofobia: Se refiere al odio, aversión, miedo, prejuicio o discriminación dirigida hacia hombres o mujeres homosexuales, así como a otras personas que forman parte de la diversidad sexual, como las personas bisexuales y transexuales. En algunos casos, la homofobia puede alcanzar extremos patológicos y violentos, relacionados con otros trastornos psicológicos. La homofobia está estrechamente ligada a la cultura patriarcal dominante, que también discrimina a las mujeres.

Intersexualfobia: Se trata de la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia la intersexualidad o las personas intersexuales.

Lesbofobia: Es la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación dirigida al lesbianismo o a las mujeres lesbianas. Se manifiesta a través de actitudes de rechazo y un miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Monosexismo: Es la creencia de que todas las personas son exclusivamente homosexuales o heterosexuales, lo cual es una actitud bifóbica.

Plumofobia: Consiste en la aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con plumas o que exhiben rasgos asociados a la pluma.

Transfobia: Es la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación hacia la transexualidad o las personas trans.

En el entorno laboral, pueden manifestarse otras formas de LGTBIfobia, como despidos disimulados por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, presión mediante mobbing para que la persona afectada abandone la entidad, falta de adecuación de espacios públicos para garantizar la intimidad de personas trans en el lugar de trabajo, y la publicación en censos del centro de trabajo con asignaciones de sexo que no aportan información relevante en muchas ocasiones.

ANEXO III. SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL POR ESCRITO

Destinatario: Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante (Nombre del solicitante) _____

Persona afectada (Nombre de la persona afectada) _____

Descripción de los hechos (Breve descripción de los hechos) _____

_____

_____

_____

_____

Pruebas (Especificar el tipo de pruebas presentadas) _____

_____

_____

Información sobre Protección de Datos: De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD) y demás normativas de aplicación, le informamos: Responsable del Tratamiento: ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA; Delegado de Protección de Datos (DPD): Afonso & González Asesores, S.L.; Finalidad del Tratamiento: Gestionar el presente documento de inicio del procedimiento formal; Licitud del Tratamiento: El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento [artículo 6.1.c) del RGPD], en virtud de la Ley 4/2023, de 28 de febrero y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre; Derechos de los Interesados: Podrá en todo momento ejercer los derechos acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad de los datos, dirigiéndose por escrito ante la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA o ante el Delegado de Protección de Datos a través del correo electrónico dpd@aygasesores.net. Podrá retirar su consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basada en el consentimiento previo a su retirada, así como presentar una reclamación, si considera que tratamos sus datos de manera inadecuada, ante la Autoridad de Control, siendo en el caso de España, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

Fecha (Fecha en que se presenta la solicitud) _____

Firma (Firma de la persona solicitante) _____

ANEXO IV. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA POLÍTICA LGTBI

Reunidos en San Cristóbal de La Laguna, a 11 de marzo de 2025,

En representación de la dirección de la Entidad:

- IVÁN PÉREZ DÍAZ

En representación del equipo humano:

- JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ

Con motivo de la Constitución de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, en cumplimiento 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 y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimidad suficiente, como interlocutores válidos para negociar el diagnóstico de la POLÍTICA LGTBI y ACUERDAN constituir esta Comisión Negociadora y establecer su competencia y normas de funcionamiento.

1.- Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y de la Política LGTBI estará constituida:

En representación de la dirección de la Entidad:

- IVÁN PÉREZ DÍAZ

En representación del equipo humano:

- JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ

2.- Funciones de la Comisión.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán la Política LGTBI.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación de la la Política de diversidad e inclusión LGTBI en la Entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas de la Política LGTBI implantadas.

- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.- Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente, de entre sus integrantes, a IVÁN PÉREZ DÍAZ y Secretario a JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ.

Serán funciones de la Presidencia:

- Levantar acta de la reunión.
- Firma de las actas derivadas de las reuniones.
- Moderación de la negociación.
- Supervisión del cumplimiento del Reglamento que rige la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocatoria de las reuniones de la mesa de negociación.
- Transcribir los acuerdos en el acta de la reunión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La Comisión acuerda reunirse semestralmente, siendo la primera reunión a los seis meses de la aprobación de la presente Política LGTBI.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en la materia si lo consideraran conveniente, e intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la Comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior archivo por la Comisión.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión, así como en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión.

Las personas que integren la Comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación de la Política LGTBI. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento de la Política, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la Comisión de seguimiento de la la Política LGTBI. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada por el o los convenios colectivos de aplicación o sea acordada por mayoría por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 11 de marzo de 2025.

Firmas en Representación de la Entidad:

Firmado digitalmente por 78711683W IVAN PEREZ (R: G76700699)
Fecha: 2025.06.04 12:38:35 +01'00'

Firmas en Representación de la Plantilla:

CABRERA CRUZ JOSE MANUEL - 45435131B

Firmado digitalmente por CABRERA CRUZ JOSE MANUEL - 45435131B
Fecha: 2025.06.04 12:39:31 +01'00'

ANEXO V. ACTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA

Reunida en San Cristóbal de La Laguna, a 11 de marzo de 2025, la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de la Política LGTBI de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, compuesta por:

En representación de la dirección de la Entidad:

- IVÁN PÉREZ DÍAZ

En representación del equipo humano:

- JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ

ACUERDA

1. Dar por concluidas las negociaciones de la Política LGTBI y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma de la Política LGTBI de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, cuyo contenido completo se anexa a la presente acta.

2. Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en la Política LGTBI, acuerdan que la presente tiene una vigencia de un año.

3. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a las personas trabajadoras, a los efectos de su conocimiento, notificación y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12 horas del día 11 de marzo de 2025.

Firmas en Representación de la Entidad:

Firmado digitalmente por 78711683W IVAN PEREZ (R: G76700699)
Fecha: 2025.06.04 12:38:52 +01'00'

Firmas en Representación de la Plantilla:

CABRERA CRUZ JOSE MANUEL - 45435131B

Firmado digitalmente por CABRERA CRUZ JOSE MANUEL - 45435131B
Fecha: 2025.06.04 12:39:14 +01'00'

ANEXO VI. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Título I: Naturaleza y Objeto

Artículo 1. Naturaleza y Finalidad

La Comisión de Supervisión de la Política LGTBI es un órgano colegiado, permanente y consultivo, encargado de garantizar la implementación, seguimiento y evaluación de la Política LGTBI en la Entidad. Su objetivo es prevenir, investigar y resolver situaciones de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

Este reglamento será aplicable a todas las personas integrantes de la Comisión y a las actuaciones relacionadas con la Política LGTBI en el ámbito laboral o institucional.

Título II: Composición y Organización

Artículo 3. Composición

La Comisión estará integrada por:

- Un/a Presidente/a.
- Un/a Secretario/a.
- Un mínimo de dos vocales que representen diferentes áreas o colectivos implicados.

Artículo 4. Designación y Duración del Mandato

Los miembros serán designados por la dirección o el órgano competente, garantizando una representación paritaria y diversa. El mandato será de dos años, renovable.

Artículo 5. Incompatibilidades

Ningún miembro podrá participar en procedimientos en los que tenga un conflicto de interés, sea denunciante o denunciado/a. En estos casos, será sustituido por un suplente.

Título III: Competencias

Artículo 6. Funciones Principales

La Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Supervisar la implementación de la Política LGTBI.
- Recibir y gestionar denuncias relacionadas con acoso o discriminación.
- Investigar los casos reportados, garantizando confidencialidad y equidad.
- Proponer medidas correctivas y preventivas.
- Elaborar informes anuales sobre las actuaciones realizadas.
- Realizar revisiones periódicas de la Política para su actualización.

Título IV: Funcionamiento

Artículo 7. Reuniones Ordinarias y Extraordinarias

La Comisión se reunirá:

- Ordinariamente, al menos una vez al trimestre.
- Extraordinariamente, dentro de los tres días hábiles posteriores a la recepción de una denuncia.

Artículo 8. Convocatoria y Quórum

Las reuniones serán convocadas por el/la Presidente/a con al menos cinco días hábiles de antelación, salvo casos urgentes. El quórum mínimo será la mitad más uno de los miembros.

Artículo 9. Adopción de Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate, el voto del/la Presidente/a será dirimente.

Título V: Procedimientos

Artículo 10. Gestión de Denuncias

Las denuncias podrán presentarse por escrito o a través de los canales habilitados, garantizando la confidencialidad. El/la Secretario/a registrará las denuncias y convocará a la Comisión en un plazo máximo de tres días hábiles.

Artículo 11. Investigación y Resolución

La Comisión llevará a cabo investigaciones imparciales, recopilando pruebas e informaciones relevantes. Emitirá un informe con conclusiones y recomendaciones en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

Título VI: Evaluación y Seguimiento

Artículo 12. Informe Anual

La Comisión elaborará un informe anual detallando las denuncias recibidas, medidas adoptadas y propuestas de mejora de la presente Política.

Artículo 13. Revisión de la Política

La Política será revisada cada dos años o cuando se detecten necesidades específicas, adaptándola a cambios normativos o contextuales.

Disposiciones Finales

1. Este reglamento es de cumplimiento obligatorio para todos los integrantes de la Comisión.
2. Entrará en vigor a partir de su aprobación formal por el órgano competente.

3. Las disposiciones aquí contenidas no excluyen otras acciones legales o administrativas que correspondan según normativa vigente.

Este reglamento busca garantizar un entorno seguro e inclusivo para todas las personas dentro del marco de la Política LGTBI.