PLAN LGTBI+ DE LA FUNDACION CANARIA INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA DE CANARIAS (FIISC-IISC)

ÍNDICE

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

Contenido

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. DEFINICIONES

4. NORMATIVA DE APLICACIÓN

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

6. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

7. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO

8. INTERVINIENTES

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

10. TIPIFICACIÓN

11. SEGUIMIENTO

12. VIGENCIA

ANEXO I: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA

ANEXO III: MODELO DE CONSENTIMIENTO

SEDE FISCAL Y SOCIAL (LAS PALMAS)
Bco.de La Ballena s/n Edf. Anexo al Hospital Univ.de Gran Canaria "Dr. Negrin "
35019 – Las Palmas de Gran Canaria
Tel.928 45 09 69 Fax:928 45 09 18 www.fciisc.org

SEDE SOCIAL (SANTA CRUZ DE TENERIFE)
C/ Antonio Lecuona Hardisson, 13
38009-Santa Cruz de Tenerife
Tel. 922 47 89 08

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

Cuando hablamos de derechos LGTBI+ en el ámbito laboral, hablamos de la necesidad de crear espacios seguros en los centros de trabajo donde la discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, no suponga un factor de riesgo en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+.

Con frecuencia, los derechos laborales de las personas trabajadoras LGTBI+ se ven vulnerados en el ámbito laboral de diferentes formas, desde las mal llamadas "bromas inofensivas" hasta los comportamientos discriminatorios reiterativos en el tiempo que finalmente desencadena en una situación de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género cuyo desenlace final afecta a la salud laboral de las personas trabajadoras.

La dignidad en las condiciones de trabajo también pasa indiscutiblemente por el reconocimiento de la identidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras del colectivo. Un ambiente de trabajo seguro y libre de LGTBIfobia es aquel, donde lesbianas, gays, bisexual, trans e intersexuales puedan sentirse libres de serlo.

Este plan para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral supone una herramienta que tiene como objetivo establecer la base del procedimiento que se debe seguir en casos de LGTBIfobia en el trabajo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y nace de la obligatoriedad que establece 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 en su artículo 15, respecto a medidas en el ámbito laboral.

Las manifestaciones LGTBIfóbicas son amplias y variadas, pueden ser tanto internas como externas y de diferentes grados, desde chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión hasta la invisibilización o negación de estas realidades.

Ante esta realidad, las personas LGTBI+ adoptan diversos mecanismos para defenderse y protegerse de la LGTBIfobia, tales como:

- Auto segregación del mercado laboral
- Ocultar o visibilizarse
- Renunciar
- Aplazamiento forzoso de la identidad

La LGTBIFOBIA tiene múltiples consecuencias para las personas trabajadoras del colectivo. Estas consecuencias pueden derivar de un acto discriminatorio concreto o puntual o de una situación que perdura en el tiempo de forma frecuente y repetitiva.

Algunas de estas consecuencias son: depresión, bajo estado de ánimo, baja autoestima, aislamiento social, ansiedad, fobia social, miedo a ir trabajo, bajo rendimiento laboral, pensamientos suicidas, culpabilidad entre otras.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

Desde la Fundación trabajamos en la incorporación de cláusulas de igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras LGTBI+ y en el cumplimiento de lo establecido en el V AENC (Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva) relativos a la diversidad y a las personas LGTBI+, con el convencimiento de que la sensibilización, la prevención y la actuación son elementos que afianzan un ambiente laboral libre de LGTBIfobia.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en la Fundación Canaria Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias (FIISC-IISC), 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 Fundación.

También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la Fundación pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la Fundación, se dará conocimiento del suceso a su respectiva Fundación, para que sea ésta la que tome la medida que crea oportuna.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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 virtual o ciberacoso).
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. DEFINICIONES

a) Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.

b) Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

c) Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

d) Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.

e) Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

f) Acoso discriminatorio: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

g) 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.

h) Acoso laboral: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas trabajadoras, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud

i) 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.

j) 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 generando una forma específica de discriminación.

k) 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.

l) 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.

m) 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.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

n) 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

o) 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.

p) 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

q) 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.

r) 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.

s) 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.

4. NORMATIVA DE APLICACION

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

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.

Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

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.

Sección 3ª -Medidas en el ámbito laboral- en relación al Capítulo I -Rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental-

La Fundación y, una vez cumplimentada lo establecido en el Registro Civil, facilitará los procedimientos oportunos para la adaptación del nombre y género en la documentación interna para aquellas personas que hallan finalizado los trámites de rectificación de la mención relativa al sexo.

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

1. Difusión y comunicación del protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del presente protocolo al personal de nueva incorporación a la Fundación.

2. Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+

3. La representación legal de las personas trabajadoras debe apoyar y potenciar las campañas de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/expresión sexual.

4. Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contratarías a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

5. Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas, la dirección de la Fundación se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

6. COMISION DE ATENCION AL ACOSO POR RAZON DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GENERO.

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Fundación.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos dos horas formativas. Se da un plazo de 9 meses desde la aprobación del presente plan para que los miembros de la Comisión puedan adquirir esta formación.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.

- Recomendar y gestionar en el departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la Fundación.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

7. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTIAS DE PROCEDIMIENTO

Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

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

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.

8.INTERVINIENTES

La víctima, que sufre o ha sufrido una situación de acoso

- La persona denunciada, que presuntamente ha cometido el acoso.
- Testigos, personas que han presenciado los hechos.
- Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género.
- La dirección de la Fundación.
- Se podrá acordar la participación de asesoría externa.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

1.Procedimiento preliminar

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrá.

Recibida la queja o denuncia, la comisión de atención entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la victima de sus derechos, opciones y acciones que pueden emprender la Fundación, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la Fundación.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de diez días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención. En ese plazo, la comisión de atención dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

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

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

2.Procedimiento expediente informativo

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afecta formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 5 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la Fundación a que adopte algunas de las siguientes medidas:

  ❖ Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La victima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, de ser este posible. Si no lo fuera, se procurará el menor contacto entre ambas partes.

  ❖ Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la Fundación podrá adoptar otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la Fundación.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

10. TIPIFICACIÓN

Se considerarán faltas leves:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se consideran faltas graves:

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.

Se consideran faltas muy graves:

- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

11. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la Fundación, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

12. VIGENCIA

Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral tendrá una **duración de 4 años** desde el momento de su firma y tras la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife a pie de firma

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

Por FIISC-IISC

SANTANA AHUMADA CARLOS - 52856061Z

Firmado digitalmente porSANTANA AHUMADA CARLOS - 52856061Z
DN: cn=SANTANA AHUMADA CARLOS - 52856061Z gn=CARLOS c=ES
Motivo:Soy el autor de este documento
Ubicación:
Fecha:2025-04-15 09:42+01:00

GARCIA QUINTANA CATHAYSA MARIA - 44722121R

Firmado digitalmente por GARCIA QUINTANA CATHAYSA MARIA - 44722121R
Fecha: 2025.04.15 11:02:20 +01'00'

78497826E MARIA GOMEZ (R: G76208396)

Firmado digitalmente por 78497826E MARIA GOMEZ (R: G76208396)
Fecha: 2025.04.15 11:07:40 +01'00'

Por la Representación Legal de los Trabajadores

RAMALLO FARIÑA YOLANDA - 43826618A

Firmado digitalmente por RAMALLO FARIÑA YOLANDA - 43826618A
Fecha: 2025.04.14 21:08:55 +01'00'

LORENZO MARTIN NOEMI ALEXANDRA - 78624421W

Firmado digitalmente por LORENZO MARTIN NOEMI ALEXANDRA - 78624421W
Fecha: 2025.04.15 07:49:39 +01'00'

LOPEZ BARRERA INMACULADA CANDELARIA - 42862634H

Firmado digitalmente por LOPEZ BARRERA INMACULADA CANDELARIA - 42862634H
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, serialNumber=IDCES-42862634H, givenName=INMACULADA CANDELARIA, sn=LOPEZ BARRERA, cn=LOPEZ BARRERA INMACULADA CANDELARIA - 42862634H
Fecha: 2025.04.15 08:51:28 +01'00'

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

ANEXO I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS PROTECCION LGTBI

La Fundación Canaria Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias (FIISC-IISC) manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo Lgtbi+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en 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 en la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la Fundación 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 la misma.

En Las Palmas de Gran Canaria a pie de firma.

78497826E MARIA GOMEZ (R: G76208396)

Firmado digitalmente por 78497826E MARIA GOMEZ (R: G76208396)
Fecha: 2025.04.15 12:22:49 +01'00'

Dñª María Gómez Peñate
Directora de Gestión de FIISC-IISC

ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

PERSONA AFECTADA:

_____

PERSONA DENUNCIADA:

_____

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

_____

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo: _____

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396

ANEXO III: MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona_____ da su consentimiento a_____ _____ para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo: _____

Inscrita en el Registro de Fundaciones de Canarias con el número 315 - G76208396