

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN **FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**

afate

Asociación de familiares y cuidador
de enfermos de Alzheimer y otras
demencias de Tenerife



**ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y CUIDADORES DE
ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE
TENERIFE**

G38392973

Código: PR-35

Fecha: 23/04/2025

Revisión: 00

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00		
---	---	---	--	---

/ ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y REGISTRO

3. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

4. MEDIDAS CAUTELARES

4.1. Definición y conductas constitutivas de acoso y/o discriminación por orientación sexual

4.2. Definición y conductas constitutivas de acoso y/o discriminación por identidad de género

4.3. Definición y conductas constitutivas de acoso y/o discriminación por expresión de género

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

5.2. Intervinientes

5.3. Desarrollo del procedimiento y resolución

5.4. Seguimiento y evaluación del protocolo

6. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

ANEXOS

- ANEXO I. MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA O RECLAMACIÓN
- ANEXO II. CONSENTIMIENTO
- ANEXO III. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR
- ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS



1/ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La AS. DE FAMILIARES DE ENF. DE ALZHEIMER DE TENERIFE, reafirma su compromiso con la igualdad y la no discriminación, reconociendo los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Nos alineamos con la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, cuyo objetivo es garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, erradicando cualquier forma de discriminación y promoviendo un entorno laboral libre, inclusivo y respetuoso.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales consagrados en la **Constitución Española**.

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En dicho caso, la empresa hará uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios para actuar de manera inmediata y efectiva.

En cumplimiento de esta ley, nuestra empresa implementará un **protocolo específico de actuación** que incluya medidas preventivas, mecanismos de detección y procedimientos claros de intervención ante cualquier situación de acoso o violencia relacionada con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. No toleraremos prácticas discriminatorias ni de acoso por razones de orientación sexual o identidad de género, y nos comprometemos a proteger los derechos de todo el personal, clientes y proveedores que interactúan con nuestra organización.



Este protocolo, parte de nuestro plan de igualdad, cumple con lo dispuesto en el **Real Decreto 1026/2024**, que regula las medidas para la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, y refleja nuestra convicción de que un entorno de trabajo inclusivo, libre de discriminación y respetuoso con la diversidad es fundamental para el bienestar de todos los involucrados.

Cualquier comportamiento que atente contra estos principios será investigado y sancionado conforme a nuestras políticas internas y la normativa vigente, garantizando siempre la confidencialidad y la protección de las víctimas.

AS. DE FAMILIARES DE ENF. DE ALZHEIMER DE TENERIFE está comprometida con la creación de un entorno de trabajo inclusivo, donde la diversidad se celebre y los derechos de todas las personas sean respetados.

2/ ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y REGISTRO

Ámbito de aplicación:

El presente protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la AS. DE FAMILIARES DE ENF. DE ALZHEIMER DE TENERIFE, **independientemente del vínculo jurídico que las una a esta**, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Además, este protocolo también se aplicará a **quienes soliciten un puesto de trabajo**, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Asimismo, será aplicable tanto en las instalaciones de la empresa como en cualquier otro lugar donde se desarrollen actividades derivadas de su actividad, incluyendo modalidades de teletrabajo y eventos externos.

Vigencia:

El presente protocolo entrará en vigor el día de su aprobación y permanecerá vigente hasta que sea modificado o derogado. La vigencia del protocolo será indefinida, aunque estará sujeto a revisiones periódicas para garantizar su adecuación a las normativas vigentes y a las necesidades de la empresa. Las revisiones se realizarán cada tres años o cuando la evolución de la normativa o las circunstancias así lo requieran.

 afate Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
--	---	---	---

Registro:

Este protocolo, una vez aprobado, será registrado ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa vigente, para garantizar su publicidad y cumplimiento. Además, el protocolo será comunicado a toda la plantilla y a los representantes legales de las personas trabajadoras. Su contenido estará disponible para consulta en la intranet de la empresa y en los tabloneros de anuncios de los centros y unidades, con el objetivo de asegurar su difusión y conocimiento por parte de todas las personas implicadas.

3/ PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

De acuerdo con el Anexo II, apartado C, del Real Decreto 1026/2024, los principios rectores y garantías del procedimiento que regula la actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI son los siguientes:

1. **Agilidad, diligencia y rapidez:**

La investigación y resolución de las conductas denunciadas deberán realizarse sin demoras indebidas. El proceso debe respetar los plazos establecidos para cada fase, asegurando la prontitud en la gestión de los casos.

2. **Respeto y protección de la intimidad y dignidad:**

Se garantizará el respeto y protección de la intimidad y dignidad de todas las personas afectadas, proporcionando un tratamiento justo a todas las partes involucradas en el procedimiento.

3. **Confidencialidad:**

Todas las personas que intervienen en el procedimiento están obligadas a mantener la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, ya sean en proceso de investigación o resueltas. Cualquier divulgación de información sin autorización será sancionada.

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	--	---

4. **Protección suficiente de la víctima:**

Se garantizará la protección de la víctima ante posibles represalias. La empresa cuidará de la seguridad y salud de la víctima, teniendo en cuenta tanto las consecuencias físicas como psicológicas derivadas de la situación. También se considerarán las circunstancias laborales que rodean a la persona afectada.

5. **Derecho a la contradicción:**

El proceso garantizará que todas las partes afectadas tengan derecho a ser escuchadas y a presentar sus pruebas, asegurando un trato justo e imparcial.

6. **Restitución de las víctimas:**

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las condiciones anteriores, si la víctima así lo solicita.

7. **Prohibición de represalias:**

Está expresamente prohibido cualquier acto de represalia, incluidas las amenazas o intentos de represalia, contra las personas que presenten denuncias, actúen como testigos o participen en la investigación. Estos actos serán declarados nulos y podrán ser objeto de sanciones.

4/ MEDIDAS CAUTELARES

En el contexto de la discriminación y el acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, las medidas cautelares son esenciales para asegurar que las personas afectadas no sufran un impacto negativo adicional en su entorno de trabajo y puedan continuar con sus actividades de forma segura y digna. Estas medidas también permiten a la organización actuar de manera inmediata, priorizando la seguridad y el bienestar mientras se desarrolla el procedimiento de evaluación y resolución.



Este capítulo establece las medidas cautelares aplicables y define las conductas constitutivas de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género, que requieren una intervención preventiva y específica para proteger los derechos y el bienestar de la persona afectada.

4.1. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso y/o Discriminación por Orientación Sexual

- Se define como acoso y/o discriminación por orientación sexual cualquier conducta no deseada dirigida hacia una persona en razón de su orientación sexual, que tenga como objetivo o efecto menoscabar su dignidad, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o afectar negativamente su bienestar.
- Las conductas pueden incluir:
 - Comentarios ofensivos o despectivos sobre la orientación sexual de la persona.
 - Exclusión de actividades o decisiones laborales debido a la orientación sexual.
 - Divulgación de información sobre la orientación sexual de una persona sin su consentimiento.

4.2. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso y/o Discriminación por Identidad de Género

- Se considera acoso y/o discriminación por identidad de género cualquier acto o expresión que, de manera directa o indirecta, atente contra la dignidad o los derechos de una persona debido a su identidad de género, ya sea explícita o percibida, y que afecte su entorno laboral o personal.
- Las conductas que constituyen esta forma de acoso pueden incluir:
 - Trato despectivo o degradante hacia personas transgénero o no binarias.
 - Negativa a utilizar el nombre o pronombres correctos de la persona.

 afate Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

- o Impedimento o restricciones al acceso a recursos o instalaciones adecuadas a su identidad de género.

4.3. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso y/o Discriminación por Expresión de Género

- La discriminación por expresión de género se refiere a cualquier conducta que atente contra el respeto y dignidad de una persona por la manera en que expresa su género, independientemente de su identidad u orientación sexual. Este acoso puede manifestarse en el rechazo o burla hacia la apariencia o conducta de una persona que no se ajusta a las expectativas de género.
- Las conductas constitutivas de acoso por expresión de género pueden incluir:
 - o Ridiculización o comentarios denigrantes sobre la apariencia o comportamiento de una persona.
 - o Coacción para ajustar la expresión de género a normas de vestimenta o comportamiento.
 - o Exclusión o trato desigual en el entorno laboral debido a la expresión de género de la persona.

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora 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 puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer 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 los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

5/ PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Este procedimiento establece las pautas para gestionar casos de acoso y discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Está diseñado para garantizar una actuación eficaz, confidencial y justa que proteja los derechos de todas las personas implicadas.

5.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

La **Comisión de Atención al Acoso** es el órgano encargado de la recepción, investigación y resolución de denuncias. Está integrada por representantes de recursos humanos, miembros del comité de igualdad y otros profesionales especializados en igualdad y derechos humanos.

□ **Composición:** La comisión estará formada por el mismo número de personas que representen a la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), garantizando paridad y participación equilibrada de las partes.

Se constituye la comisión instructora de atención a la discriminación; violencia y acoso por razón de orientación sexual; identidad sexual; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar en la entidad AS. DE FAMILIARES DE ENF. DE ALZHEIMER DE TENERIFE.

Esta comisión está formada por un total de 4 personas;

Por la parte Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- M^a Elena Hernández de la Rosa
- Lucía Nazaret Salach Betancor

Por la parte de la representación de la empresa:

- Ramón Tapia Iglesias
- Macrina M^a Martín Delgado

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

Actuarán en calidad de persona suplente:

- Susana Alonso Báez
- M^a del Cristo Rodríguez Núñez

En AFATE, Macrina M^a Martín Delgado será la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización^{1**}.

Las personas trabajadoras de AFATE deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, AFATE habilita la cuenta de correo electrónico lgtbi@afate.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

□ **Formación:** Los miembros de la comisión recibirán capacitación específica en temas de acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, con el fin de asegurar un enfoque informado y sensible durante todo el procedimiento.

□ **Incompatibilidades:** En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para

^{1**} Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

 afate Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

▣ **Funciones:**

- Ofrecer apoyo, asesoramiento y orientación a quienes denuncien conductas de acoso.
- Recibir e investigar las denuncias, realizando una evaluación exhaustiva y recomendando medidas cautelares de ser necesario.
- Elaborar un informe detallado de las investigaciones realizadas y proponer acciones correctivas o disciplinarias.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

5.2. 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 empresa es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

 afate Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
--	---	---	---

5.3. Desarrollo del procedimiento y resolución

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento: Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar.

En el caso de que la denuncia no la presentase directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la comisión. Si la persona afectada no concede el consentimiento, la comisión podrá emprender actuaciones de oficio, con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas.

Fase 2. Investigación: La comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de las pruebas que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas, en el caso de que las haya.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en el caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

El desarrollo de las dos fases tendrá una duración máxima de quince días hábiles.

Fase 3. Resolución: En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se instará la incoación de un expediente sancionador a la dirección, al Departamento de Personal o al de Recursos Humanos correspondiente. Se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Así mismo, la comisión podrá proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico, jurídico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Además, la comisión informará a la persona afectada, en el caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo. Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

 afate Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife 	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00		 Adeplus⁺ Consultores
--	---	---	--	--

5.4. Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- 1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado a la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLPT, y del que se da publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





6/ DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El texto íntegro de este Protocolo, incluido el formulario de denuncia anexo, será publicado en los diferentes canales de comunicación de AFATE para su general conocimiento y libre acceso a efectos de su consulta.

**Firma, y fecha de las personas
miembros de la comisión**

M^a Elena HDZ

Susana Alonso

/ ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA O RECLAMACIÓN

Solicitud de inicio del procedimiento de actuación según protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

A la atención de la comisión instructora. Solicitante *(marcar la que corresponda)*

1. Persona afectada
2. Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima al presentar la solicitud o se solicitará por la comisión posteriormente)

Datos de la persona comunicante/denunciante	
Apellidos	
Nombre	
Contacto	
Puesto y centro de trabajo	
Datos de incidente	
Fecha	
Lugar del incidente	
Descripción	
Personas implicadas	
Personas que pueden dar testimonio	

 afate Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife 	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00		 Adeplus⁺ Consultores
--	---	---	--	--

Pruebas aportadas	
Firma, lugar y fecha de la presentación del comunicado/denuncia	

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife 	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00		
---	---	---	--	---

ANEXO II. CONSENTIMIENTO

Por la presente, yo, _____, empleado/a de AFATE, doy y manifiesto mi consentimiento expreso a _____ para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, conforme a las políticas y procedimientos establecidos por la empresa.

He sido informado/a y entiendo que este procedimiento implica una investigación exhaustiva de los incidentes reportados, la cual será llevada a cabo con el máximo respeto a la confidencialidad y la dignidad de todas las personas involucradas. Así mismo, entiendo que se tomarán las medidas necesarias para garantizar un entorno seguro y libre de discriminación y acoso para todas las personas empleadas en AFATE.

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

ANEXO III. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Se constituye la comisión instructora de atención a la discriminación; violencia y acoso por razón de orientación sexual; identidad sexual; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar en la empresa AFATE.

Esta comisión está formada por un total de 4 personas;

Por la parte Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- M^a Elena Hernández de la Rosa
- Lucía Nazaret Salach Betancor

Por la parte de la representación de la empresa:

- Ramón Tapia Iglesias
- Macrina M^a Martín Delgado

Actuarán en calidad de persona suplente:

- Susana Alonso Báez
- M^a del Cristo Rodríguez Núñez

ACUERDAN

1º Constituir la Comisión Instructora, así como aprobación del protocolo frente a LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.

2º Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

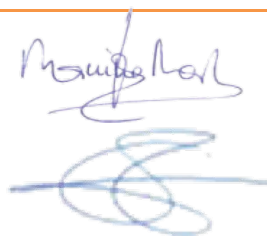
 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00		
---	---	---	--	---

3º El correo por el que se llevará a cabo la información será: lgtbi@afate.es

4º Se comunicará al personal de AFATE el procedimiento de este y el canal ante el que pueden dirigirse.

Esta comisión se reúne a fecha 23 de abril de 2025 en la sede social de AFATE de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación desde _____, cumpliendo con los principios y garantías, el procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos en el mismo.

Firma, y fecha de las personas miembros de la comisión



Mª Elena HDZ




 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

/ **Sexo biológico:** consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

/ **Intersexual:** persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

/ **Identidad de género (e identidad sexual):** Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

/ **Expresión de género:** Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

/ **Orientación sexual:** hace referencia al objeto del deseo sexual.

/ **Rol de género:** Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

/ **Prácticas sexuales:** las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

/ **Androcentrismo:** Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

/ **LGTBI:** es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, **G**ays, **B**isexuales, **T**ransexuales e **I**ntersexuales

/ **Homosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

/ **Heterosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

/ **Bisexualidad:** La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

/ **Pansexualidad:** la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

/ **Gay:** Hombre homosexual.

/ **Lesbiana:** Mujer homosexual.

/ **Conductas o prácticas homosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

/ **Conductas o prácticas heterosexuales:** Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

/ Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

/ Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

/ Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

/ Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

/ Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

/ Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

/ Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.

/ Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

/ Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

/ Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

/ Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

/ Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, 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 o el efecto de crear un

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

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.

/ Mobbing: Acoso laboral.

/ Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGTBI.

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

/ Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

/ Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

/ LGTBIfobia

La LGTBIfobia es una actitud hostil que frente la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

 Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00	
---	---	---	---

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la **LGTBIfobia institucional**, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo como indirecto, es la forma más común de manifestar LGT-Bifobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

/ Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

/ Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

/ Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

/ Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

/ Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

 afate Asociación de familiares y cuidadores de enfermos de Alzheimer y otras demencias de Tenerife 	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI	Código: PR-35 Fecha: 23/04/2025 Revisión: 00		 Adeplus⁺ Consultores
--	---	---	--	--

/ **Intersexualfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

/ **Plumofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

/ **Monosexismo:** creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.