

# Plan de igualdad y protocolo contra el acoso LGTBI

**Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.**

**Fecha de aprobación:** 20 de diciembre de 2025

**Vigencia:** 1 de enero de 2026 – 31 de diciembre de 2028

**Comprometidos con la equidad, la inclusión y la dignidad de todas las personas**

Este documento recoge el conjunto de medidas adoptadas por Integra e Innova Laboral Canarias S.L. para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI (lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y otras identidades y orientaciones diversas), prevenir cualquier forma de discriminación y promover un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.



## INTEGRA E INNOVA LABORAL CANARIAS

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Teléfonos:

644 430 644 & 644 378 441

Email:

info@integraeinnova.com

Dirección:

C/. Elguinagua nº 4 (*nº 7 a efectos de Gobierno*)  
Planta 1<sup>a</sup>, letra B.  
35500 Arrecife.

Oficina accesible.



 **Plan de igualdad y un protocolo contra el acoso LGTBI** **Carta de Presentación Institucional**

Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

Fecha: *20 de diciembre de 2025*

Estimadas trabajadoras, trabajadores y personas colaboradoras:

Desde Integra e Innova Laboral Canarias S.L., como Centro Especial de Empleo comprometido con la equidad, la inclusión y la dignidad de todas las personas, presentamos nuestro **Plan de Igualdad LGTBI y el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI**, que estarán vigentes desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Este documento recoge el conjunto de medidas que hemos adoptado para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI (lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales), prevenir cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, y promover un entorno laboral seguro, diverso y respetuoso. Al igual que nuestros planes anteriores, este documento ha sido diseñado desde una perspectiva transversal que integra la realidad de nuestra plantilla, compuesta en su mayoría por personas con discapacidad, asegurando que todas las medidas sean plenamente accesibles.

La elaboración de este plan refuerza nuestro compromiso con la diversidad humana y se basa en la voluntad de identificar y eliminar cualquier barrera o prejuicio que pueda afectar a las personas LGTBI en materia de selección, formación, convivencia y bienestar laboral. Las medidas que se recogen en este documento son sencillas, aplicables y están profundamente alineadas con nuestros valores institucionales de respeto y justicia social.

Invitamos a toda la plantilla a conocer, aplicar y compartir este plan y su protocolo como parte de nuestro compromiso colectivo con la igualdad real, el respeto a la identidad de cada persona y el bienestar común.

Con respeto y responsabilidad,

**José Ángel Vázquez Romero**

Responsable del Canal de Denuncias del CEE Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

## Plan de igualdad y un protocolo contra el acoso LGTBI

**Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.**

**Fecha de aprobación:** 20 de diciembre de 2025

**Vigencia:** 1 de enero de 2026 – 31 de diciembre de 2028

### **1. Introducción**

Integra e Innova Laboral Canarias S.L., como Centro Especial de Empleo comprometido con la inclusión, la equidad y la dignidad de todas las personas, amplía su compromiso en materia de igualdad incorporando de forma específica la protección de los derechos de las personas LGTBI.

Este Plan de Igualdad LGTBI se integra y coordina con el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres ya vigente en la entidad, así como con los Protocolos de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral y frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo. No sustituye a estos documentos, sino que los completa y refuerza desde la perspectiva de la diversidad sexual, de género y familiar.

El plan tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de posibles revisiones anticipadas si se producen cambios normativos, organizativos o sociales que lo aconsejen.

### **2. Diagnóstico de situación (LGTBI)**

La plantilla actual de Integra e Innova Laboral Canarias S.L. está compuesta por 49 personas, con una mayoría de personas con discapacidad y una distribución diversa de edades, orígenes y trayectorias vitales. La empresa no recopila ni tratará datos personales sobre orientación sexual, identidad de género o características sexuales más allá de lo estrictamente necesario y siempre respetando la normativa de protección de datos.

A partir de la información disponible y de la realidad de la entidad, se identifican los siguientes elementos:

- Entorno laboral caracterizado por la **inclusión de personas con discapacidad** y la sensibilidad hacia la diversidad.
- Existencia de **protocolos específicos** frente al acoso laboral y frente al acoso sexual y por razón de sexo, que ya incluyen referencias a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- Ausencia, hasta la fecha, de un documento **expreso y sistematizado** que aborde de manera integral la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- Uso generalizado de un **lenguaje respetuoso**, aunque con necesidad de reforzar la formación específica en diversidad LGTBI para toda la plantilla.
- Necesidad de **sensibilizar** al personal sobre:
  - La diversidad de orientaciones e identidades

- La importancia de respetar el **nombre sentido y los pronombres** de las personas trans
- La confidencialidad de la información relativa a la vida afectivo-sexual de las personas
- Necesidad de dejar por escrito que **cualquier conducta LGTBIfóbica** (bromas, comentarios, exclusiones, etc.) es contraria a los valores y normas internas de la entidad.

Con este diagnóstico, el Plan de Igualdad LGTBI se orienta principalmente a:

- Reforzar la **sensibilización y formación específica**.
- Garantizar la **ausencia de discriminación** en todos los procesos (selección, contratación, formación, promoción, condiciones de trabajo, extinción de la relación laboral, etc.).
- Integrar explícitamente la perspectiva LGTBI en la **prevención del acoso** y en el canal de denuncias existente.

### **3. Objetivos del Plan**

#### **Objetivo general**

Garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en Integra e Innova Laboral Canarias S.L., previniendo cualquier forma de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y promoviendo una cultura organizativa respetuosa y diversa.

#### **Objetivos específicos**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en todos los procesos de gestión de personas.
- Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta, explícita o sutil, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Integrar la perspectiva LGTBI en la comunicación interna y externa, el lenguaje y la imagen corporativa.
- Favorecer un clima laboral seguro donde las personas LGTBI puedan vivir su identidad y orientación sin miedo a represalias, burlas o trato desfavorable.
- Incorporar la diversidad LGTBI a las acciones formativas y de sensibilización, con especial atención al personal de coordinación, mandos intermedios y personas de referencia.
- Reforzar los protocolos de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo, incorporando de forma explícita la LGTBIfobia y el acoso por orientación e identidad de género.
- Garantizar la confidencialidad y la protección de la intimidad de las personas LGTBI en todos los procedimientos internos, especialmente en el canal de denuncias.

## 4. Ámbitos de actuación

### 4.1. Selección y acceso al empleo

**Objetivo:** Garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI desde el primer contacto con la empresa.

#### Medidas:

- Redacción de ofertas de empleo con **lenguaje inclusivo** y mención expresa al compromiso con la diversidad LGTBI y la no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Prohibición expresa de realizar **preguntas relativas a la vida afectivo-sexual**, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en entrevistas y procesos de selección, salvo aquellas estrictamente necesarias por motivos legales (por ejemplo, datos de identificación en la documentación oficial).
- Formación básica al personal que participa en los procesos de selección sobre:
  - Sesgos inconscientes hacia personas LGTBI
  - Respeto al **nombre y la expresión de género** de las personas trans, independientemente de su documentación oficial, en la medida que lo permita la normativa.
- Inclusión de una referencia a la **igualdad LGTBI** en la información de acogida a nuevas incorporaciones.

### 4.2. Clasificación profesional, promoción y desarrollo

**Objetivo:** Evitar cualquier tipo de discriminación LGTBIfóbica en la asignación de funciones, oportunidades de desarrollo o reconocimiento profesional.

#### Medidas:

- Garantizar que la **orientación sexual, identidad o expresión de género** de las personas trabajadoras no influya en:
  - La asignación de puestos o responsabilidades
  - La participación en formaciones
  - La propuesta para mejoras de contrato o responsabilidades.
- Incluir referencias a la **diversidad LGTBI** en las acciones de sensibilización dirigidas a personas con funciones de coordinación o dirección, de forma que identifiquen y eviten conductas discriminatorias (como excluir a una persona de tareas de atención al público por ser trans o percibirse como LGTBI).

### 4.3. Condiciones de trabajo y entorno laboral

**Objetivo:** Promover un entorno laboral seguro y respetuoso con la diversidad LGTBI.

#### **Medidas:**

- Considerar de forma explícita como **conductas inaceptables**:
  - Insultos, burlas, chistes o comentarios despectivos sobre personas LGTBI o sobre la orientación sexual/identidad de algún/a compañero/a.
  - La difusión de rumores, preguntas invasivas o exposición pública de la orientación sexual o identidad de género de otra persona sin su consentimiento.
- Incluir en las normas de convivencia internas una cláusula específica de **tolerancia cero frente a la LGTBIofobia**, equiparándola al resto de conductas discriminatorias.
- Facilitar, en la medida de lo posible y conforme a la normativa, el uso del **nombre sentido** de las personas trans en:
  - Listados internos informales
  - Comunicaciones internas no oficiales
  - Correos electrónicos corporativos, siempre que sea viable técnicamente.
- Atender, caso por caso, las posibles necesidades de **adaptación organizativa** derivadas de procesos de transición de género (por ejemplo, acompañamiento psicosocial, ajustes razonables en uniforme, aseos, etc.).

#### **4.4. Formación y sensibilización**

**Objetivo:** Incrementar el conocimiento y la sensibilidad de toda la plantilla en relación con los derechos y la realidad de las personas LGTBI.

#### **Medidas:**

- Incorporar **contenidos específicos LGTBI** en la formación general sobre igualdad, prevención de acoso y riesgos psicosociales que ya recibe toda la plantilla.
- Desarrollar al menos una acción anual de **sensibilización** (charla breve, ficha informativa, vídeo, etc.) sobre:
  - Conceptos básicos (orientación sexual, identidad de género, expresión de género, intersexualidad).
  - Conductas LGTBIfóbicas más frecuentes en el trabajo y cómo prevenirlas.
  - Derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Formar específicamente a:
  - Personas responsables de equipo
  - Personas que gestionan el canal de denuncias
  - Personal de administración y RRHH

en la **detección temprana** de posibles situaciones de acoso o discriminación LGTBIfóbica y en la gestión respetuosa y confidencial de estas situaciones.

#### **4.5. Salud laboral y prevención de riesgos psicosociales (con enfoque LGTBI)**

**Objetivo:** Incorporar la perspectiva LGTBI en la prevención de riesgos psicosociales y en la protección de la salud laboral.

##### **Medidas:**

- Incluir de forma explícita en la evaluación de riesgos psicosociales la posible existencia de:
  - Comentarios, actitudes o prácticas LGTBIfóbicas.
  - Aislamiento, invisibilización o trato desigual hacia personas LGTBI.
- Reconocer que la **LGTBIfobia** (explícita o sutil) puede afectar gravemente a la salud mental y emocional de las personas, y por tanto constituye un riesgo psicosocial a prevenir.
- Garantizar que las personas que se identifiquen como LGTBI y comuniquen situaciones de malestar, discriminación o acoso:
  - Reciban **escucha activa y sin juicios**.
  - Puedan acceder, si lo desean, a **recursos de apoyo psicológico** y asesoramiento específico, propios o derivados a servicios externos.
- Coordinar las actuaciones en materia LGTBI con:
  - El **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral**.
  - El **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**.De esta forma, toda situación de acoso LGTBIfóbico se tramitará con las mismas garantías y procedimientos, especificando el motivo LGTBI cuando proceda.

#### **4.6. Comunicación interna y externa**

**Objetivo:** Asegurar que la comunicación de la entidad refleje el compromiso con la diversidad LGTBI y evite cualquier mensaje discriminatorio.

##### **Medidas:**

- Utilizar **lenguaje inclusivo** en todos los canales internos (circulares, correos, cartelería, manuales, etc.) evitando expresiones que presupongan la heterosexualidad o un único modelo de familia.
- Evitar en toda comunicación interna o externa:
  - Estereotipos negativos sobre personas LGTBI.
  - Mensajes que invisibilicen su existencia (por ejemplo, referirse siempre a “marido/mujer” como única opción).
- Incluir, cuando sea posible y adecuado, referencias positivas a la **diversidad familiar y afectivo-sexual** en:

- Materiales informativos.
- Presentaciones institucionales sobre igualdad e inclusión.
- Difundir entre la plantilla el **Plan de Igualdad LGTBI**, de forma accesible y adaptada a las características de las personas trabajadoras (lectura fácil, lenguaje claro, recordatorios breves, etc.).
- Publicar una **mención resumida** del compromiso LGTBI en la web corporativa, en coherencia con el resto de planes y protocolos de igualdad de la entidad.

#### **4.7. Medidas específicas para personas LGTBI con discapacidad**

**Objetivo:** Atender de manera adecuada la intersección entre discapacidad y diversidad LGTBI, garantizando apoyos específicos cuando sean necesarios.

**Medidas:**

- Asegurar que toda la información relativa a derechos LGTBI se ofrece en **formatos accesibles** y comprensibles (lectura fácil, explicaciones verbales, apoyos visuales, etc.).
- Facilitar, cuando una persona LGTBI con discapacidad lo solicite:
  - Acompañamiento individual para entender el contenido del plan y de los protocolos.
  - Apoyo para **formular quejas o denuncias**, si se siente discriminada o acosada.
- Coordinar, en caso necesario, con profesionales externos especializados en:
  - Diversidad LGTBI.
  - Discapacidad e intervención psicosocial.  
Esto se hará siempre respetando la **confidencialidad y el consentimiento** de la persona.
- Incluir la perspectiva LGTBI en las acciones de **formación interna** sobre discapacidad, de forma que se visibilice que las personas con discapacidad también pueden ser LGTBI y tienen los mismos derechos a vivir su orientación e identidad con libertad y respeto.

#### **5. Canal de denuncias y coordinación con los protocolos existentes**

Integra e Innova Laboral Canarias S.L. cuenta ya con un **canal de denuncias** y con protocolos específicos frente al acoso laboral y al acoso sexual y por razón de sexo. El Plan de Igualdad LGTBI se apoya en estos instrumentos y los refuerza.

**Canales habilitados:**

- Formulario confidencial en la web:  
<https://www.integraeinnova.com/contact-8>
- Correo electrónico exclusivo del canal de denuncias:  
[integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com](mailto:integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com)

- Persona responsable: **José Ángel Vázquez Romero**, responsable del canal de denuncias y jefe de administración/apoderado.

#### **Actuación en casos LGTBI:**

- Toda denuncia o comunicación relativa a:
  - Discriminación por orientación sexual o identidad/expresión de género.
  - Comentarios, bromas o humillaciones LGTBIfóbicas.
  - Acoso continuado por motivos LGTBI.

Será tramitada de acuerdo con:

  - El **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral**, cuando se trate de acoso psicológico o violencia organizacional con motivo LGTBI.
  - El **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**, cuando se trate de acoso o violencia de contenido sexual ligado a la orientación o identidad de la persona.
- En los **registros internos de casos**, se incluirá, cuando proceda y sin vulnerar la confidencialidad, una referencia a si el caso tiene componente LGTBI, con fines exclusivamente estadísticos y de mejora de las medidas preventivas.
- La persona responsable del canal de denuncias velará por:
  - La **confidencialidad máxima** de la información relacionada con la orientación sexual o identidad de género de la persona afectada.
  - La **no represalia** frente a quienes denuncien de buena fe.
  - La aplicación de **medidas cautelares y de protección** adecuadas a la situación concreta (separación de turnos, reubicación voluntaria, acompañamiento psicológico, etc.).

## **6. Seguimiento, evaluación y revisión del Plan LGTBI**

El seguimiento del Plan de Igualdad LGTBI será coordinado por la Dirección, con el apoyo de:

- La persona responsable de administración y del canal de denuncias.
- La persona responsable de trabajo social.
- La persona responsable de ingeniería/prevención, en lo relativo a riesgos laborales y psicosociales.

#### **Mecanismos de seguimiento:**

- **Revisión anual interna** del grado de cumplimiento de las medidas previstas:
  - Acciones de formación y sensibilización realizadas.
  - Casos registrados con componente LGTBI (sin datos identificativos).
  - Incidencias o dificultades detectadas en la aplicación de las medidas.
- **Recogida de sugerencias:**

- A través de los canales habituales de comunicación interna.
- Durante las formaciones y reuniones de trabajo social o de prevención.
- Elaboración de un **informe final** en diciembre de 2028, que incluya:
  - Valoración general del impacto del plan.
  - Propuestas de continuidad, mejora o ampliación de las medidas LGTBI.
  - Recomendaciones para su futura actualización.

## **7. Publicidad, accesibilidad y coordinación con otros documentos**

- El Plan de Igualdad LGTBI estará disponible:
  - En la **web corporativa** de Integra e Innova Laboral Canarias S.L., en el mismo apartado donde se ubica el resto de documentos de igualdad y protocolos.
  - Para toda la plantilla en **formato accesible**, pudiendo solicitar explicaciones adicionales o adaptaciones si fueran necesarias.
- Este plan se coordina e integra con:
  - El **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres** vigente.
  - El **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral**.
  - El **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**.

Todos estos documentos se entienden como un **marco conjunto de protección de derechos** y de prevención de cualquier forma de discriminación y violencia.

### **Nota Legal de Cierre**

El presente Plan de Igualdad LGTBI de Integra e Innova Laboral Canarias S.L. se inspira y adapta al marco normativo vigente en materia de:

- Igualdad de trato y no discriminación.
- Derechos de las personas LGTBI.
- Prevención de riesgos laborales y psicosociales.
- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este documento tiene carácter **vinculante** para toda la plantilla de Integra e Innova Laboral Canarias S.L., independientemente de su modalidad contractual, categoría profesional o condición. Su contenido será de aplicación en todos los centros de trabajo de la entidad y se incorporará a la documentación interna de acogida, prevención y gestión de personas.

El Plan de Igualdad LGTBI podrá ser revisado y actualizado en función de:

- Cambios normativos o jurisprudenciales.
- Modificaciones organizativas relevantes.

- Lecciones aprendidas a partir de su aplicación práctica.

La versión íntegra y actualizada del Plan estará disponible en la web corporativa [www.integraleinnova.com](http://www.integraleinnova.com) y podrá solicitarse en formato accesible a través de los canales institucionales.

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LGTBI

**Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.**

**Fecha de aprobación:** 20 de diciembre de 2025

**Revisión/actualización:** 20 de diciembre de 2028 (o antes si fuera necesario)



**Comprometidos con la diversidad, la igualdad y la protección de las personas LGTBI**

Este documento recoge el protocolo oficial de Integra e Innova Laboral Canarias S.L. para **prevenir, detectar, investigar y resolver** situaciones de acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales (acoso LGTBIfóbico) en el entorno laboral. Se integra con los protocolos ya existentes frente al acoso laboral y frente al acoso sexual y por razón de sexo, reforzando la protección de las personas LGTBI en la empresa.

## 1. Introducción y Compromiso Institucional

Integra e Innova Laboral Canarias S.L., como Centro Especial de Empleo comprometido con la igualdad, la inclusión y la dignidad de todas las personas, declara su **tolerancia cero frente al acoso LGTBIfóbico**, entendido como cualquier conducta hostil, humillante o discriminatoria dirigida contra una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género, o por la percepción que otras personas tengan de estas.

Este protocolo tiene como finalidad:

- **Prevenir** la aparición de conductas LGTBIfóbicas en el entorno laboral.
- **Detectar y atender** de forma temprana cualquier situación de acoso o discriminación hacia personas LGTBI.
- **Ofrecer canales seguros y confidenciales** para la comunicación de estas situaciones.
- **Investigar y resolver** los casos con todas las garantías, protegiendo en todo momento a la persona afectada.
- **Reparar el daño** causado y garantizar la **no repetición**.

Este protocolo se aplica de forma coordinada con:

- El **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral**.
- El **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**.
- El **Plan de Igualdad LGTBI** y el **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres**.

## 2. Marco Normativo Aplicable

El presente protocolo se fundamenta en la normativa vigente en materia de:

- Igualdad de trato y no discriminación.
- Derechos de las personas LGTBI.

- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Prevención de riesgos laborales y psicosociales.
- Prevención del acoso en el trabajo y de la violencia en el entorno laboral.

Y se interpreta de forma coherente con:

- El **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015).
- La normativa estatal en materia de **igualdad y diversidad LGTBI**.
- La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** y su normativa de desarrollo.
- La normativa autonómica canaria en materia de igualdad, diversidad y no discriminación (si aplica).
- La normativa de protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales.

### **3. Ámbito de Aplicación**

Este protocolo es de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras de Integra e Innova Laboral Canarias S.L., con independencia de:
  - Su tipo de contrato.
  - Jornada laboral.
  - Puesto de trabajo.
  - Centro de trabajo o lugar donde presten servicios.
- Personal externo que preste servicios de forma continuada en la entidad (cuando así se acuerde con sus empresas de origen).
- Alumnado en prácticas y personas en programas de inserción laboral que desarrollen su actividad en la empresa.
- Personas voluntarias o colaboradoras que participen en proyectos de la entidad.

### **4. Definiciones**

Para la correcta comprensión de este protocolo, se emplean las siguientes definiciones básicas:

**Orientación sexual:** Atracción afectiva, emocional y/o sexual hacia personas de un determinado sexo o género (por ejemplo, heterosexual, homosexual, bisexual, pansexual, etc.).

**Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género que cada persona siente y se autodetermina (mujer, hombre, no binaria, etc.), que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer.

**Expresión de género:** Forma en que cada persona expresa su género a través de su apariencia, vestimenta, comportamiento, tono de voz, etc.

**Personas LGTBI:** Término inclusivo que hace referencia a personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y otras identidades y orientaciones diversas.

**Acoso LGTBIfóbico:**

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, basado en la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de una persona (real o percibida), que tenga por objeto o efecto:

- Atentar contra su dignidad.
- Crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Provocar sufrimiento psicológico, aislamiento o perjuicio laboral.

**Ejemplos de acoso o conducta LGTBIfóbica (no exhaustivos):**

- Insultos, mote o descalificaciones dirigidas a una persona por ser o parecer LGTBI.
- Burlas o chistes homófobos, tránsfobos, bifóbicos, etc.
- Comentarios despectivos sobre la orientación sexual o identidad de género de una persona o de su pareja/familia.
- Difusión de rumores sobre la vida afectivo-sexual de una persona sin su consentimiento.
- Negativa sistemática a utilizar el **nombre sentido** o los **pronombres** con los que una persona se identifica, cuando ello sea posible conforme a la normativa y se haya solicitado.
- Aislamiento deliberado o trato desigual por ser LGTBI o por la percepción de que se es LGTBI.
- Amenazas, presiones o chantajes vinculados a la orientación sexual o identidad de género de la persona (“si dices que eres...”, “si cuentas que...”).

## 5. Principios Rectores

El Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI se rige por los siguientes principios:

- **Confidencialidad:**  
Protección estricta de la intimidad y de los datos personales de las personas implicadas. La información solo será conocida por quienes deban intervenir en la gestión del caso.
- **Diligencia debida:**  
Actuación rápida, eficaz, proporcional y orientada a proteger a la persona afectada y esclarecer los hechos.
- **No represalia:**  
Prohibición absoluta de cualquier tipo de represalia hacia la persona que denuncia de buena fe, las personas testigos, o quienes colaboren en la investigación.

- **Protección de la víctima:**  
Prioridad en la adopción de **medidas cautelares** y de apoyo (psicológico, jurídico, organizativo) que garanticen la seguridad y el bienestar de la persona afectada.
- **Presunción de inocencia y derecho de defensa:**  
Toda persona señalada como presunta autora de acoso tendrá derecho a ser escuchada, a conocer la denuncia en términos generales y a presentar sus alegaciones, pruebas y testigos.
- **Accesibilidad y adaptación:**  
Garantía de accesibilidad de la información y de los procedimientos para las personas con discapacidad, incluyendo explicaciones en lenguaje claro, lectura fácil y apoyos personalizados cuando sea necesario.

## 6. Medidas Preventivas

Con el fin de evitar la aparición de conductas LGTBIfóbicas, Integra e Innova Laboral Canarias S.L. adoptará, entre otras, las siguientes medidas:

- Formación y sensibilización de la plantilla en:
  - Diversidad afectivo-sexual y de género.
  - Derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
  - Identificación y prevención del acoso LGTBIfóbico.
- Inclusión de **cláusulas éticas** y de no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género en:
  - El Código Ético de la entidad.
  - La documentación de acogida a nuevas incorporaciones.
- Supervisión activa por parte de las personas responsables de equipo del clima laboral, prestando atención a:
  - Posibles comentarios, bromas o gestos discriminatorios.
  - Situaciones de aislamiento o trato desigual hacia personas LGTBI o percibidas como tales.
- Coordinación con el **Plan de Igualdad LGTBI** y con los protocolos de acoso ya existentes para unificar criterios y reforzar la cultura del respeto y la inclusión.

## 7. Canal de Denuncias y Persona de Referencia

Integra e Innova Laboral Canarias S.L. mantiene un **canal de denuncias único y confidencial**, también válido para los casos de acoso LGTBIfóbico:

- **Formulario confidencial:**  
<https://www.integraeinnova.com/contact-8>

- **Correo electrónico exclusivo:**  
integraleinnovalaboralcanarias@gmail.com
- **Persona responsable del canal de denuncias:**

**José Ángel Vázquez Romero**

- Responsable del Canal de Denuncias y Jefe de Administración/Apoderado.
- Formación y experiencia acreditada en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso.

**Características del canal:**

- Es un canal **confidencial** y, si la persona lo desea, puede utilizarse manteniendo un alto grado de anonimato (aunque la identificación facilita la protección y la investigación).
- Admite comunicaciones de:
  - Personas afectadas directamente.
  - Testigos directos.
  - Terceras personas que tengan conocimiento de los hechos.

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LGTBI (continuación)**

### **8. Procedimiento de Actuación**

El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso LGTBIfóbico sigue la misma lógica y garantías que los protocolos ya existentes de la empresa, adaptado específicamente a estos supuestos.

#### **8.1. Recepción de la denuncia o comunicación**

- La denuncia o comunicación puede realizarse a través de:
  - Formulario web confidencial: <https://www.integraeinnova.com/contact-8>
  - Correo electrónico: integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com
  - Comunicación directa a la persona responsable del canal de denuncias.
- Puede presentarla:
  - La persona directamente afectada.
  - Un testigo directo.
  - Una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos.
- La denuncia puede ser:
  - **Identificada** (recomendable para facilitar la protección y el seguimiento).
  - Con un alto grado de **anonimato**, si la persona no desea identificarse.
- La persona responsable del canal:
  - Registra la denuncia con **fecha, hora y canal de entrada**.
  - Confirma la **recepción** a la persona denunciante (si se ha identificado).
  - Inicia la **valoración preliminar** en un plazo máximo de **72 horas**.

#### **8.2. Valoración preliminar**

Objetivo: determinar si los hechos denunciados pueden constituir acoso LGTBIfóbico y si procede la activación plena del protocolo.

La persona responsable del canal:

- Analiza:
  - La **verosimilitud y gravedad** de los hechos.
  - La posible existencia de **riesgo inmediato** para la integridad física o psíquica de la persona afectada.
- Puede solicitar información adicional a:
  - La persona denunciante (si está identificada).

- Las personas responsables de equipo, siempre preservando la confidencialidad.

**Medidas cautelares iniciales (si procede):**

- Separación de espacios o turnos entre la persona afectada y la presunta persona agresora.
- Reubicación temporal de la persona afectada (si así lo desea y es viable).
- Acompañamiento psicológico o social, propio o derivado a servicios externos.
- Cualquier otra medida organizativa proporcionada que reduzca el riesgo.

Si la valoración preliminar confirma que existen indicios razonables de acoso LGTBIfóbico, se activa la **investigación interna**.

### **8.3. Investigación interna**

La investigación interna será dirigida por la persona responsable del protocolo (José Ángel Vázquez Romero) y seguirá un procedimiento garantista, similar al de los otros protocolos de acoso de la entidad.

**Fases de la investigación:**

**1. Planificación de la investigación**

- Definición de las personas a entrevistar.
- Recopilación de documentación relevante (correos, mensajes, partes de trabajo, etc.), si la hubiera.

**2. Entrevistas confidenciales**

- A la persona afectada (si está identificada), garantizando:
  - Un espacio seguro.
  - Posibilidad de acudir con persona de apoyo (si lo desea).
- A la persona o personas señaladas como presuntas autoras.
- A posibles testigos.
- Todas las entrevistas se documentarán de forma **confidencial** y respetuosa, evitando cualquier actitud culpabilizadora hacia la víctima.

**3. Recogida y análisis de pruebas**

- Mensajes escritos, correos electrónicos, notas, grabaciones de voz o capturas de pantalla, siempre respetando la normativa de protección de datos y la legalidad vigente.
- Observaciones de responsables de equipo u otras personas que puedan aportar información sobre el clima laboral.

**4. Informe de conclusiones**

- Exposición de los **hechos constatados**.
- Valoración sobre la existencia o no de acoso LGTBIfóbico, de acuerdo con las definiciones del protocolo.
- Recomendación de **medidas de resolución**:
  - Medidas disciplinarias, si procede.
  - Medidas de protección y reparación.
  - Medidas organizativas y preventivas adicionales.

#### **8.4. Resolución**

- La **Dirección** de Integra e Innova Laboral Canarias S.L., a la vista del informe de conclusiones, adopta la resolución que corresponda, que podrá incluir:
  - **Confirmación del acoso LGTBIfóbico**
    - Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la normativa laboral y al régimen interno de la empresa (amonestaciones, suspensión de empleo y sueldo, despido disciplinario, etc., en función de la gravedad).
    - Adopción de **medidas de protección y reparación** para la persona afectada.
  - **No confirmación del acoso**
    - Archivo del caso, garantizando la **no represalia** hacia la persona denunciante de buena fe.
    - En su caso, propuesta de acciones de sensibilización o mediación en el equipo de trabajo.
  - **Resolución alternativa**
    - En supuestos de conflicto leve sin indicios suficientes de acoso, podrán proponerse:
      - Procesos de mediación.
      - Reorganización de tareas.
      - Refuerzo de la formación en diversidad LGTBI y buen trato.
- La resolución se comunicará, en términos adecuados de confidencialidad:
  - A la persona denunciante (si está identificada).
  - A la persona denunciada.

Siempre se informará de:

- Las **medidas adoptadas**.
- Los **derechos y garantías** de todas las partes.
- La **prohibición de represalias**.

## **9. Medidas de Protección y Reparación**

### **9.1. Medidas de protección**

Estas medidas pueden adoptarse desde la fase de valoración preliminar y mantenerse durante la investigación y, en su caso, tras la resolución.

- **Medidas organizativas inmediatas:**

- Separación física o funcional entre la persona afectada y la persona denunciada.
- Cambios de turno, ruta o centro de trabajo, procurando no perjudicar a la persona afectada.
- Reubicación temporal de la persona afectada, si lo solicita y es viable.

- **Medidas de apoyo personal:**

- Acompañamiento psicológico (interno o derivado a servicios externos).
- Orientación jurídica básica sobre sus derechos.
- Acompañamiento por personal de trabajo social u otra figura de confianza, si la persona lo requiere.

- **Medidas frente a represalias:**

- Seguimiento específico para detectar cualquier trato desfavorable posterior a la denuncia.
- Compromiso expreso de la Dirección de **no tolerar represalias** bajo ninguna forma.

### **9.2. Medidas de reparación**

En los casos en que se confirme la existencia de acoso LGTBIfóbico, se podrán adoptar las siguientes medidas de reparación:

- **Restitución de derechos vulnerados:**

- Reconocimiento formal de la situación.
- Reposición de condiciones laborales previas (si resultaron alteradas por el acoso).
- Adopción de medidas para restaurar el buen nombre y la reputación profesional de la persona afectada dentro de la organización.

- **Apoyo continuado:**

- Seguimiento periódico de la situación de la persona afectada para comprobar su recuperación y bienestar.
- Posibilidad de readaptaciones o ajustes adicionales si se detectan nuevas necesidades.

- **Medidas organizativas y preventivas:**

- Refuerzo de las acciones de sensibilización en el equipo o área donde se produjo el acoso.
- Revisión de los procesos de comunicación interna.
- Inclusión del caso (de forma **anónima**) en los registros internos de incidentes para mejorar la prevención.

### **9.3. Medidas específicas para personas LGTBI con discapacidad**

- Adaptación de todas las medidas de protección y reparación a las **necesidades individuales** de la persona (lectura fácil, apoyos visuales, explicaciones paso a paso, etc.).
- Posibilidad de contar con:
  - Una persona de apoyo en entrevistas y gestiones relacionadas con el protocolo.
  - Asistencia personalizada para entender el procedimiento y las decisiones adoptadas.
- Coordinación, cuando la persona lo autorice, con recursos externos especializados en:
  - Diversidad LGTBI.
  - Discapacidad e intervención psicosocial.

## **10. Seguimiento, Evaluación y Publicidad del Protocolo**

- Se realizará una **revisión anual** del protocolo, en coordinación con:
  - El Plan de Igualdad LGTBI.
  - El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.
  - Los protocolos frente al acoso laboral y frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Se llevará un **registro estadístico anónimo** de los casos relacionados con acoso LGTBIfóbico (número de comunicaciones, tipo de medidas adoptadas, etc.), solo para fines de mejora y evaluación.
- El protocolo será:
  - Publicado en la **web corporativa** de Integra e Innova Laboral Canarias S.L.
  - Entregado o explicado a toda la plantilla en un **formato accesible**, como parte de la documentación de acogida.

## **11. Índice de Anexos (modelos internos)**

### **Anexo I – Formulario de Denuncia por Acoso LGTBI**

Modelo sencillo y confidencial para comunicar posibles situaciones de acoso o discriminación LGTBIfóbica.

### **Anexo II – Código Ético y Compromiso Institucional LGTBI**

Declaración formal de principios y compromisos específicos frente a la LGTBIfobia.

### **Anexo III – Guía de Actuación ante el Acoso LGTBI**

Instrucciones claras sobre qué hacer si eres la persona afectada, si eres testigo, si eres responsable de equipo o si eres la persona responsable del protocolo.

### **Anexo IV – Procedimiento de Investigación y Resolución (detalle)**

Desglose pormenorizado de las fases del proceso tras recibir una denuncia, con plazos y responsabilidades.

### **Anexo V – Medidas de Protección y Reparación (detalle)**

Listado ampliado de medidas de protección y reparación, con especial atención a las personas LGTBI con discapacidad.

## **Modelos de Anexos**

### **Anexo I – Formulario de Denuncia por Acoso LGTBI**

#### **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI**

Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### **1. Instrucciones de uso**

Este formulario permite comunicar, de forma confidencial, cualquier situación de acoso, discriminación o trato vejatorio relacionado con la orientación sexual, la identidad o expresión de género o las características sexuales de una persona, real o percibida, en el entorno laboral.

Puede ser completado por:

- La propia persona afectada.
- Una persona testigo directa de la situación.
- Una tercera persona que tenga conocimiento verosímil de los hechos.

Formas de envío:

- A través del formulario web confidencial:  
<https://www.integraeinnova.com/contact-8>
- Por correo electrónico, adjuntando este formulario o su contenido:  
integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com

La persona única receptora de estas comunicaciones es:

José Ángel Vázquez Romero

Responsable del Canal de Denuncias del CEE Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

Puedes utilizar este formulario aunque no puedas completar todos los campos. Facilita la mayor información posible para que podamos valorar y, en su caso, activar el protocolo de actuación.

#### **2. Campos del formulario**

##### **1. Tipo de persona denunciante**

Marca la opción que corresponda:

- Persona afectada directamente
- Testigo directo/a
- Tercera persona con conocimiento de los hechos

##### **2. Datos de contacto de la persona denunciante**

(Estos datos son opcionales si deseas mantener el anonimato en la medida de lo posible. No obstante, identificarse facilita la protección y el seguimiento.)

Nombre y apellidos:

---

Teléfono de contacto (opcional):

---

Correo electrónico de contacto (opcional):

---

¿Autorizas que contactemos contigo a través de estos datos para ampliar información o informarte del proceso?

- Sí
  - No
- 

**3. Datos de la persona afectada**

(Solo si no coincide con la persona denunciante o si deseas indicarlos.)

La persona afectada es:

- Yo misma/o
- Otra persona (compañera/o, etc.)

Nombre y apellidos de la persona afectada (si se conocen o se desea indicar):

---

---

Puesto o función aproximada (si se conoce):

---

---

**4. Persona presuntamente responsable de la conducta**

Nombre y apellidos (si se conocen):

---

Puesto, área o función aproximada:

---

Relación con la persona afectada (compañero/a, superior, otra):

---

---

**5. Fecha/s aproximada/s de los hechos**

Indica, en la medida de lo posible, la/s fecha/s o periodo en el que ocurrieron los hechos:

- Fecha o periodo (ejemplo: “desde mayo de 2025 hasta ahora”):
- 

¿Se trata de hechos:\*\*

- Puntuales (un solo episodio o pocos)
- Reiterados en el tiempo

## 6. Lugar o contexto donde ocurrieron los hechos

Indica el o los lugares principales:

- Oficina / sede de la empresa
- Centro de trabajo externo
- Zona de descanso / comedor
- Desplazamientos (vehículo, trayecto de trabajo, etc.)
- Reuniones presenciales
- Comunicación telefónica
- Mensajes escritos (correo, WhatsApp, redes, etc.)
- Otro (especificar): \_\_\_\_\_

Describe, si lo deseas, el lugar con más detalle:

---

---

---

## 7. Descripción detallada de los hechos

Explica con tus propias palabras lo que ha ocurrido. Puedes incluir:

- Comentarios, insultos, bromas o gestos.
- Mensajes escritos o no verbales.
- Frecuencia (número de veces, “casi todos los días”, etc.).
- Reacciones de otras personas.

Descripción:

---

---

---

---

---

## **8. Relación con la orientación sexual, identidad o expresión de género**

Indica por qué consideras que estos hechos están relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales de la persona afectada (real o percibida):

- Se hicieron comentarios directos sobre que la persona es o podría ser LGTBI.
- Se utilizaron insultos o bromas de carácter homófobo, tránsfobo, bifóbico, etc.
- Se hicieron referencias ofensivas a su pareja, forma de vestir, apariencia o expresión de género.
- Se difundieron rumores sobre su vida afectivo-sexual.
- Se le aisló o excluyó deliberadamente por ser o parecer LGTBI.
- Otro (explicar brevemente):

---

Si deseas añadir más detalles, puedes hacerlo aquí:

---

---

## **9. Personas testigo de los hechos**

¿Hay personas que pudieran haber presenciado los hechos o tener información relevante?

- Sí
- No
- No lo sé

En caso afirmativo, indica sus nombres o, al menos, sus puestos o relación (si lo consideras oportuno):

---

---

## **10. Consecuencias para la persona afectada**

Indica si, a raíz de estos hechos, la persona afectada ha sufrido alguna de estas consecuencias (marca las que procedan):

- Malestar emocional (ansiedad, tristeza, miedo, etc.)
- Dificultades para dormir o concentrarse
- Bajas laborales o problemas de salud relacionados

- Aislamiento o empeoramiento del clima laboral
  - Cambios en el rendimiento o en la asistencia al trabajo
  - Otros (explicar brevemente):
- 
- 

### **11. Comunicaciones previas**

¿Se ha comunicado esta situación anteriormente a alguien dentro o fuera de la empresa?

- Sí
- No

En caso afirmativo, indica a quién y, si lo recuerdas, en qué fecha aproximada:

---

---

---

### **12. Documentación o pruebas disponibles (si las hay)**

Indica si dispones de algún tipo de prueba que pueda ayudar a aclarar los hechos:

- Mensajes escritos (correo, WhatsApp, redes sociales, etc.)
- Notas o registros personales (diario de hechos, anotaciones de fechas, etc.)
- Informes médicos o psicológicos
- Grabaciones de audio o vídeo (respetando la legalidad vigente)
- Otros documentos (especificar): \_\_\_\_\_
- No dispongo de documentación

Puedes indicar brevemente qué tipo de documentación existe:

---

---

---

### **13. Acompañamiento y apoyo**

¿Deseas recibir algún tipo de acompañamiento a raíz de esta situación?

- Sí, acompañamiento psicológico
- Sí, orientación jurídica básica
- Sí, apoyo social / de trabajo social
- No lo sé aún
- Prefiero no recibir acompañamiento por el momento

Puedes añadir aquí cualquier comentario sobre el tipo de apoyo que necesitas:

---

#### **14. Autorización para activar el Protocolo de Actuación**

Marca lo que proceda:

- Sí, autorizo el tratamiento de la información contenida en este formulario para activar el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI y que se valoren las medidas de protección y actuación necesarias.
  - No, por el momento solo deseo dejar constancia de la situación, sin activar el protocolo. (En este caso, la empresa valorará igualmente si existe riesgo grave para la integridad de alguna persona y, de ser necesario, podrá adoptar medidas mínimas de protección.)
- 

#### **3. Accesibilidad**

Si, por razón de discapacidad u otra circunstancia, necesitas ayuda para completar este formulario o para comprender el procedimiento:

- Puedes solicitar apoyo personalizado a través del mismo canal de denuncias.
- La empresa pondrá a tu disposición explicaciones en lenguaje claro y, cuando sea posible, en formatos adaptados (lectura fácil, apoyo visual, etc.).

Indica aquí si necesitas algún tipo de apoyo específico:

---

---

---

#### **4. Confidencialidad y protección**

Toda la información contenida en este formulario será tratada con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la normativa de protección de datos y con los principios del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI.

- Solo tendrán acceso a los datos las personas estrictamente necesarias para gestionar el caso.
- No se tomarán medidas sin valorar previamente la seguridad y el bienestar de la persona afectada.
- Integra e Innova Laboral Canarias S.L. garantiza la prohibición absoluta de represalias contra cualquier persona que comunique de buena fe una situación de acoso o discriminación, colabore como testigo o participe en el procedimiento.

## **Anexo II – Código Ético y Compromiso Institucional LGTBI**

### **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI**

Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### **1. Principios Fundamentales**

Integra e Innova Laboral Canarias S.L., como Centro Especial de Empleo, se compromete a garantizar un entorno laboral **libre de LGTBIfobia**, en el que todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, puedan desarrollar su trabajo con dignidad, seguridad y respeto.

Este compromiso ético se concreta en los siguientes principios:

##### **1. Respeto a la dignidad de todas las personas**

Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto, sin sufrir humillaciones, burlas, actos de desprecio o cuestionamiento de su valía por ser o parecer LGTBI.

##### **2. Igualdad de trato y oportunidades**

Se rechaza cualquier forma de discriminación directa o indirecta basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o la percepción que terceras personas tengan sobre estos aspectos.

Ninguna decisión en materia de selección, formación, promoción, organización del trabajo o extinción de la relación laboral se adoptará por motivos LGTBIfóbicos.

##### **3. Tolerancia cero frente al acoso LGTBIfóbico**

No se tolerará ningún comportamiento que pueda constituir acoso, hostigamiento, burla, exclusión o violencia por motivo de orientación sexual o identidad/expresión de género, ya se exprese de forma verbal, no verbal, física o a través de medios digitales.

##### **4. Corresponsabilidad institucional y personal**

La prevención y actuación frente a la LGTBIfobia es una **responsabilidad compartida**:

- De la Dirección, que debe impulsar y garantizar las medidas.
- De las personas con funciones de coordinación o mando, que deben detectar y atajar conductas inadecuadas.
- De toda la plantilla, que debe mantener un comportamiento respetuoso y apoyar a las personas afectadas.

##### **5. Inclusión, diversidad y accesibilidad**

Integra e Innova Laboral Canarias S.L. reconoce la riqueza que aporta la diversidad LGTBI y se compromete a:

- Visibilizar positivamente la diversidad afectivo-sexual y de género.
- Garantizar que la información, los canales de denuncia y los recursos de apoyo sean accesibles para todas las personas, especialmente para aquellas con discapacidad.

##### **6. Confidencialidad y protección de la intimidad**

La orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales forman parte de la esfera íntima de las personas. La empresa se compromete a:

- Proteger la confidencialidad de estas informaciones.
- No revelar ni fomentar su exposición sin el consentimiento expreso de la persona.

## **2. Compromisos de la Dirección**

La Dirección de Integra e Innova Laboral Canarias S.L. asume los siguientes compromisos en relación con la diversidad LGTBI y la prevención del acoso LGTBIfóbico:

### **1. Difusión y conocimiento del protocolo**

- Dar a conocer este Código Ético y el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI a toda la plantilla.
- Incluir estos documentos en la **información de acogida** a nuevas incorporaciones.

### **2. Garantía de confidencialidad e imparcialidad**

- Asegurar que toda denuncia o comunicación sobre posibles situaciones de acoso o discriminación LGTBI sea tratada con estricta confidencialidad.
- Garantizar la **imparcialidad y objetividad** en la gestión de los casos.

### **3. Protección frente a represalias**

- Proteger expresamente a las personas que denuncian de buena fe, a las personas testigo y a quienes colaboren en el procedimiento, frente a cualquier forma de represalia o trato desfavorable.

### **4. Formación y sensibilización continuas**

- Promover acciones periódicas de formación y sensibilización en materia de diversidad LGTBI, igualdad de trato y prevención del acoso.
- Asegurar que las personas con responsabilidad de coordinación, gestión de personas y canal de denuncias cuentan con formación específica en esta materia.

### **5. Integración en la gestión empresarial**

- Incorporar la perspectiva LGTBI en las políticas de igualdad, prevención de riesgos psicosociales, salud laboral y clima organizativo.
- Revisar de forma periódica la eficacia de las medidas adoptadas e introducir mejoras cuando sea necesario.

### **6. Actuación diligente y reparación**

- Actuar con diligencia y rapidez ante cualquier indicio de acoso LGTBIfóbico.
- Adoptar, en caso de confirmarse el acoso, las medidas disciplinarias, de protección y de reparación que correspondan, con el fin de **garantizar la no repetición**.

### **3. Compromisos del Personal**

Todas las personas trabajadoras de Integra e Innova Laboral Canarias S.L., con independencia de su puesto, función o modalidad contractual, se comprometen a:

#### **1. Mantener un comportamiento respetuoso**

- Tratar a todas las personas con respeto, evitando comentarios, gestos, chistes o actitudes que puedan resultar ofensivas o humillantes hacia personas LGTBI.
- Respetar el nombre, la identidad y la expresión de género con la que cada persona se identifica, en la medida en que la normativa lo permita y la persona lo haya solicitado.

#### **2. Rechazar y no participar en conductas LGTBIfóbicas**

- No iniciar, participar ni apoyar comportamientos de burla, exclusión, intimidación o violencia verbal, física o psicológica por razones LGTBI.
- No difundir rumores ni comentarios sobre la vida afectivo-sexual, la identidad de género o la orientación sexual de otras personas.

#### **3. Colaborar con los procedimientos de prevención y actuación**

- Conocer y respetar el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI.
- Colaborar de forma honesta y respetuosa si son llamadas a participar en entrevistas o actuaciones relacionadas con la investigación de un caso.

#### **4. Promover un clima laboral inclusivo**

- Favorecer relaciones de compañerismo basadas en la empatía, el apoyo mutuo y la aceptación de la diversidad.
- Evitar comentarios, bromas o actitudes que, aun “sin mala intención”, puedan resultar dañinas para las personas LGTBI o contribuir a crear un clima hostil.

#### **5. Informar sobre situaciones contrarias a este Código Ético**

- Comunicar, a través de los canales habilitados, cualquier situación que pueda vulnerar este Código Ético, ya se trate de acoso directo, LGTBIfobia sutil o discriminación en el trato.
- Entender que informar no es “delatar”, sino **proteger los derechos y la dignidad** de las personas y reforzar la cultura ética de la organización.

### **4. Adhesión y Vigencia**

#### **1. Carácter vinculante**

Este Código Ético y de Compromiso Institucional LGTBI forma parte integrante del **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI** y es de **obligado cumplimiento** para toda la plantilla de Integra e Innova Laboral Canarias S.L., con independencia de su modalidad contractual, categoría profesional o lugar de prestación de servicios.

## 2. Aceptación y firma

- La aceptación de este Código se formalizará mediante la firma de la documentación de acogida o, en su caso, mediante la aceptación digital en los canales habilitados por la empresa.
- La empresa podrá solicitar periódicamente la **renovación de la adhesión**, especialmente en el marco de acciones formativas o de actualización de protocolos.

## 3. Vigencia y revisión

- Este Código tendrá vigencia desde la fecha de aprobación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI y se mantendrá en tanto no sea modificado o sustituido.
- Podrá ser revisado y actualizado en función de:
  - Cambios normativos.
  - Evolución de la realidad social y organizativa.
  - Experiencia adquirida en la aplicación del protocolo.

## 4. Difusión

- Este Código se pondrá a disposición de toda la plantilla en formato accesible y estará disponible en la web corporativa de Integra e Innova Laboral Canarias S.L.
- La empresa promoverá su lectura, comprensión y asunción como parte de la cultura organizativa.

## Anexo III – Guía de Actuación

*Si eres la persona afectada:*

- Busca un entorno seguro, anota lo ocurrido, contacta con el canal de denuncias, pide apoyo si lo necesitas.

### Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI

Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### Objetivo

Orientar a todas las personas implicadas sobre **cómo actuar** ante una situación de acoso o discriminación LGTBIfóbica, garantizando la protección de la persona afectada, la activación del protocolo cuando proceda y el cumplimiento de los principios éticos y legales de la entidad.

Esta guía está dirigida a:

- Personas afectadas directamente.
- Personas testigo o que tienen conocimiento de los hechos.
- Personas responsables de equipo o con funciones de coordinación.

- Persona responsable del protocolo y del canal de denuncias.

## **1. Si eres la persona afectada**

### **1.1. Preserva tu bienestar físico y emocional**

- **Aléjate del entorno si te sientes en riesgo inmediato.**  
Tu seguridad y tu salud son lo primero. Si la situación te genera malestar intenso, ansiedad o miedo, busca un espacio seguro.
- **Busca apoyo emocional si lo necesitas.**  
Puedes hablar con personas de confianza (familiares, amistades, compañeras/os de trabajo) o solicitar apoyo psicológico a través de los recursos de la empresa o externos.
- **No te culpabilices.**  
El acoso LGTBIfóbico nunca es culpa de la persona que lo sufre. Tienes derecho a ser quien eres y a vivir tu orientación sexual e identidad de género con libertad y respeto.

### **1.2. Registra lo ocurrido**

Es importante que, en la medida de lo posible, **anotes lo que ha pasado**. Esto te ayudará a recordar los detalles y facilitará la investigación si decides activar el protocolo.

Intenta registrar:

- **Fechas y horas** aproximadas de los hechos.
- **Lugares** donde ocurrieron (oficina, zona de descanso, vehículo, mensajes digitales, etc.).
- **Qué ocurrió exactamente:** palabras, gestos, comentarios, actitudes, tono de voz, etc.
- **Frecuencia:** si ha ocurrido una sola vez o se repite en el tiempo.
- **Personas testigo** que pudieran haber presenciado la situación.
- **Consecuencias** que has notado en ti (malestar, ansiedad, dificultad para dormir, cambios en tu rendimiento, etc.).

Si dispones de **pruebas** (mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, capturas de pantalla, notas, etc.), guárdalas de forma segura.

### **1.3. Comunica la situación**

Puedes comunicar lo ocurrido de forma **confidencial** a través de los siguientes canales:

- **Formulario web confidencial:**  
<https://www.integraeinnova.com/contact-8>
- **Correo electrónico exclusivo del canal de denuncias:**  
[integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com](mailto:integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com)

- **Persona responsable del canal de denuncias:**

**José Ángel Vázquez Romero**

Responsable del Canal de Denuncias del CEE Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### Puedes hacerlo:

- Identificándote (recomendable, porque facilita la protección y el seguimiento).
- De forma anónima, si prefieres no dar tus datos (aunque esto puede limitar las medidas de protección directa).

No estás obligada/o a denunciar, pero comunicar la situación permite que la empresa actúe para protegerte y evitar que se repita.

#### 1.4. Sigue estos pasos si deseas denunciar

Tienes derecho a solicitar:

- **Acompañamiento psicológico** (interno o derivado a servicios externos).
- **Orientación jurídica básica** sobre tus derechos.
- **Apoyo de trabajo social** o de otra figura de confianza dentro de la empresa.

Si tienes discapacidad y necesitas **apoyo específico** para entender el procedimiento, completar el formulario o participar en entrevistas, puedes solicitarlo expresamente. La empresa garantizará la accesibilidad de todo el proceso.

#### 1.5. Participa en el proceso si decides activar el protocolo

Si autorizas la activación del protocolo, tendrás derecho a:

- Ser **escuchada/o** en un entorno seguro y respetuoso.
- Recibir **información clara** sobre el procedimiento, los plazos y las medidas que se adopten.
- Que se adopten **medidas cautelares** para protegerte (separación de espacios, cambios de turno, reubicación temporal si lo deseas, etc.).
- Que se garantice la **confidencialidad** de tu situación y de tu identidad, orientación o expresión de género.
- Que **no haya represalias** contra ti por haber denunciado.

### 2. Si eres testigo o conoces la situación

#### 2.1. No ignores los hechos

El silencio perpetúa el acoso. Si has presenciado o tienes conocimiento de una situación de acoso LGTBIfóbico:

- **No minimices** lo ocurrido ("son solo bromas", "no es para tanto").

- **No justifiques** a la persona agresora ("es su forma de ser", "no lo dice con mala intención").
- **Actúa.** Tu testimonio puede ser clave para proteger a la persona afectada y para que la empresa tome medidas.

## 2.2. Ofrece apoyo a la persona afectada

Si conoces a la persona afectada:

- **Escucha sin juzgar.** Hazle saber que le crees y que no está sola.
- **Respetá su decisión** sobre cómo quiere actuar. No la presiones para denunciar si no se siente preparada, pero animála a buscar apoyo.
- **Ofrece acompañamiento** si lo necesita (para hablar con alguien, para completar el formulario, etc.).

## 2.3. Comunica lo ocurrido

Puedes comunicar la situación de forma confidencial a través de los mismos canales que la persona afectada:

- Formulario web: <https://www.integraeinnova.com/contact-8>
- Correo electrónico: integraeinnovalaboralcanarias@gmail.com
- Persona responsable: José Ángel Vázquez Romero

**Puedes hacerlo:**

- Identificándote (recomendable).
- De forma anónima, si lo prefieres.

Indica en tu comunicación que eres **testigo** o que tienes **conocimiento indirecto** de los hechos.

## 2.4. Colabora con la investigación si se activa el protocolo

Si la empresa activa el protocolo y te solicita participar como testigo:

- Tu participación será tratada con **respeto y confidencialidad**.
- No sufrirás **represalias** por colaborar.
- Tu testimonio puede ser fundamental para esclarecer los hechos y proteger a la persona afectada.

## 3. Si eres responsable de equipo

### 3.1. Actúa con diligencia y neutralidad

Si tienes conocimiento de una posible situación de acoso LGTBIfóbico:

- **No minimices ni ignores** la situación.
- **No juzgues** a la persona afectada ni a la presunta persona agresora antes de que se investigue.
- **Actúa con rapidez:** informa al canal de denuncias de forma inmediata.

### **3.2. Protege a la persona afectada**

Mientras se valora o investiga el caso, puedes aplicar **medidas cautelares organizativas** para reducir el riesgo:

- Separación de espacios o turnos entre la persona afectada y la presunta persona agresora.
- Cambios temporales de funciones, rutas o centros de trabajo (procurando no perjudicar a la persona afectada).
- Refuerzo de la supervisión del clima laboral en el equipo.

**Importante:** estas medidas no implican que se haya confirmado el acoso, sino que son **preventivas** para garantizar la seguridad.

### **3.3. Evita represalias o juicios prematuros**

- No tomes decisiones que puedan perjudicar a la persona denunciante (cambios de horario desfavorables, exclusión de tareas, comentarios despectivos, etc.).
- Garantiza un entorno seguro para **todas las partes** implicadas.
- Mantén la **confidencialidad** de la información que conozcas.

### **3.4. Colabora con la persona responsable del protocolo**

- Facilita la información que te soliciten durante la investigación.
- Aplica las medidas que se determinen tras la resolución del caso.
- Realiza seguimiento del clima laboral en tu equipo para detectar posibles reincidencias o nuevas situaciones.

## **4. Si eres la persona responsable del protocolo**

### **4.1. Recibe y registra la denuncia**

- Asegura la **confidencialidad** desde el primer momento.
- Registra la denuncia con:
  - Fecha y hora de recepción.
  - Canal de entrada (formulario, correo, comunicación directa).

- Tipo de persona denunciante (afectada, testigo, tercera persona).
- Confirma la recepción a la persona denunciante (si se ha identificado) y explícale brevemente el procedimiento.

#### **4.2. Valora la situación en un plazo máximo de 72 horas**

- Analiza:
  - La **verosimilitud** de los hechos.
  - La **gravedad** y la **urgencia** de la situación.
  - La posible existencia de **riesgo inmediato** para la persona afectada.
- Decide si procede:
  - **Activar el protocolo completo** (investigación interna).
  - **Aplicar medidas cautelares inmediatas** (separación, acompañamiento, etc.).
  - **Archivar** la comunicación (si no hay indicios suficientes), garantizando siempre la no represalia.

#### **4.3. Dirige la investigación con imparcialidad**

Si se activa el protocolo:

- Planifica las **entrevistas** a realizar:
  - Persona afectada.
  - Persona o personas señaladas como presuntas agresoras.
  - Testigos.
- Recoge **testimonios y pruebas** de forma confidencial y respetuosa.
- Garantiza el **derecho de defensa** de la persona denunciada.
- Elabora un **informe de conclusiones** que incluya:
  - Hechos constatados.
  - Valoración sobre la existencia o no de acoso LGTBIfóbico.
  - Recomendaciones de actuación (medidas disciplinarias, de protección, organizativas, etc.).

#### **4.4. Propón medidas de resolución**

Según las conclusiones del informe, propón a la Dirección:

- **Si se confirma el acoso:**

- Medidas disciplinarias (amonestación, suspensión, despido, según gravedad).
- Medidas de protección y reparación para la persona afectada.
- Medidas organizativas y preventivas para evitar la repetición.
- **Si no se confirma el acoso:**
  - Archivo del caso con garantías de no represalia.
  - Posibles acciones de sensibilización o mediación en el equipo.

#### **4.5. Realiza seguimiento posterior**

- Verifica que no haya **represalias** contra la persona denunciante, testigos o colaboradores.
- Comprueba la **eficacia de las medidas** adoptadas.
- Ofrece **apoyo continuado** a la persona afectada si lo solicita.
- Registra el caso de forma **anónima** para fines estadísticos y de mejora del protocolo.

### **5. Recursos disponibles**

Integra e Innova Laboral Canarias S.L. pone a disposición de todas las personas implicadas los siguientes recursos:

- **Acompañamiento psicológico y jurídico** (interno o derivado a servicios externos).
- **Adaptaciones para personas con discapacidad** (lectura fácil, apoyo personalizado, formatos accesibles, etc.).
- **Materiales formativos y de sensibilización** sobre diversidad LGTBI y prevención del acoso.
- **Revisión periódica del protocolo** para garantizar su eficacia y actualización.

*Si eres testigo:*

- No minimices los hechos, ofrece apoyo a la persona afectada y comunica la situación a través de los canales habilitados.

*Si eres responsable de equipo:*

- Actúa con neutralidad, protege a la persona afectada, informa al canal de denuncias y colabora en la investigación.

*Si eres la persona responsable del protocolo:*

- Registra la denuncia, valora en ≤72 h, dirige la investigación, propone medidas y realiza seguimiento posterior.



## **Anexo IV – Procedimiento de Investigación y Resolución**

### **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI**

Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### **1. Objeto y ámbito del procedimiento**

El presente Anexo detalla, de forma sistemática, las fases del **procedimiento interno de investigación y resolución** de las denuncias o comunicaciones relacionadas con posibles situaciones de acoso LGTBIfóbico en Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

Este procedimiento se aplicará:

- A todas las comunicaciones recibidas a través del **canal de denuncias** habilitado.
- A cualquier situación de posible acoso LGTBIfóbico conocida por la empresa, aunque no se haya presentado denuncia formal, cuando se considere que puede existir riesgo para la integridad o dignidad de alguna persona trabajadora o colaboradora.

Se desarrollará siempre respetando los **principios de confidencialidad, imparcialidad, protección de la persona afectada, no represalia y presunción de inocencia**.

#### **2. Fases del procedimiento**

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

1. Recepción y registro de la denuncia o comunicación.
2. Valoración preliminar.
3. Decisión sobre la apertura de investigación.
4. Investigación interna.
5. Informe de conclusiones.
6. Resolución y adopción de medidas.
7. Notificación, ejecución y seguimiento.
8. Archivo y conservación de la documentación.

Los **plazos indicados** son orientativos y podrán ajustarse, de forma proporcionada, a la complejidad del caso, garantizando siempre la máxima diligencia.

---

#### **3. Fase 1 – Recepción y registro de la denuncia o comunicación**

##### **Responsable principal:**

Persona responsable del Canal de Denuncias (José Ángel Vázquez Romero).

##### **Canales de entrada:**

- Formulario web confidencial:  
<https://www.integraeinnova.com/contact-8>

- Correo electrónico del canal de denuncias:  
integraleinnova@laboralcanarias@gmail.com
- Comunicación directa a la persona responsable del canal (verbal o por escrito).

**Actuaciones:**

1. **Recepción de la denuncia/comunicación**
  - Se recibe la información de forma verbal o escrita.
  - Puede presentarla la persona afectada, un testigo o una tercera persona.
2. **Registro interno** (en un plazo máximo de 48–72 horas):
  - Asignación de un **código interno de caso**.
  - Fecha y hora de recepción.
  - Canal de entrada.
  - Tipo de persona denunciante (afectada, testigo, tercera persona).
  - Breve descripción inicial de los hechos (sin juicios de valor).
3. **Acuse de recibo** (cuando la persona denunciante se haya identificado):
  - Se emite una comunicación de acuse de recibo, confirmando que:
    - Se ha recibido la denuncia.
    - Se iniciará la **valoración preliminar**.
    - Se mantendrá la **confidencialidad** en todo el proceso.

---

**4. Fase 2 – Valoración preliminar**

**Objetivo:** Determinar si los hechos relatados pueden constituir acoso LGTBIfóbico y si es necesaria la activación del procedimiento de investigación.

**Plazo orientativo:** Hasta 5 días laborables desde la recepción.

**Actuaciones:**

1. **Revisión inicial de la información recibida:**
  - Análisis de la descripción de los hechos.
  - Identificación de las personas presuntamente implicadas.
  - Identificación de la persona afectada (si consta).
2. **Solicitud de aclaraciones adicionales (si es preciso):**
  - Contacto con la persona denunciante para completar o aclarar datos, siempre que se haya identificado y lo haya autorizado.
3. **Evaluación de la gravedad y urgencia:**
  - Se valora si existen indicios de:

- Conductas humillantes, vejatorias o discriminatorias por razón LGTBI.
- Reiteración o sistematicidad de las conductas.
- Riesgo inmediato para la salud física o psíquica de la persona afectada.

**4. Propuesta de medidas cautelares iniciales (si procede):**

- Separación de espacios o turnos entre la persona afectada y la presunta agresora.
- Reubicación temporal, siempre priorizando el bienestar de la persona afectada.
- Ofrecimiento de acompañamiento psicológico o social.

**5. Conclusión de la valoración preliminar:**

- Se elabora una breve nota interna en la que se indica:
  - Si existen o no indicios razonables de acoso LGTBIfóbico.
  - Si se propone **activar la investigación interna**.
  - Si se mantiene o revisa alguna medida cautelar.

**5. Fase 3 – Decisión sobre la apertura de investigación**

**Órgano decisor:**

Dirección de Integra e Innova Laboral Canarias S.L., a propuesta de la persona responsable del Canal de Denuncias.

**Decisiones posibles:**

**1. Apertura de investigación interna:**

Cuando existan indicios razonables de que los hechos denunciados podrían constituir acoso LGTBIfóbico o una vulneración grave del Código Ético.

**2. Archivo de la comunicación:**

- Cuando no se aprecien indicios suficientes.
- Cuando el hecho sea claramente ajeno al ámbito laboral de la empresa.

En este caso, se registrará la decisión de archivo y se informará a la persona denunciante (si está identificada), garantizando siempre la **no represalia**.

**3. Adopción de otras medidas alternativas:**

- Propuesta de acciones de mediación, clarificación o sensibilización, cuando se trate de conflictos leves sin indicios de acoso.
- Refuerzo formativo del equipo o área implicada.

**Comunicación de la decisión (siempre que la persona denunciante esté identificada):**

- Se informará, en términos generales, de si:
  - Se abre investigación.

- Se archiva la comunicación.
  - Se plantean otras actuaciones (sin entrar en detalles que vulneren la confidencialidad de terceras personas).
- 

## 6. Fase 4 – Investigación interna

### **Responsable de la investigación:**

Persona responsable del Canal de Denuncias. En función de la complejidad del caso, podrá contar con el apoyo de la Dirección y/o de otras personas designadas, siempre bajo criterios de **confidencialidad, imparcialidad y competencia técnica**.

### **Plazo orientativo:**

Entre 10 y 30 días naturales, según la complejidad y la disponibilidad de las personas implicadas.

### 6.1. Planificación de la investigación

- Definición de las personas a entrevistar:
  - Persona afectada (si se ha identificado y lo consiente).
  - Persona/s presuntamente responsable/s.
  - Personas testigo.
- Identificación de posibles **pruebas documentales o materiales**:
  - Correos electrónicos, mensajes, notas, partes de trabajo, informes, etc.
  - Cualquier otro elemento que pueda ayudar a esclarecer los hechos, respetando la normativa de protección de datos y la legalidad vigente.

### 6.2. Entrevistas

#### 1. Entrevista a la persona afectada (si está identificada y lo consiente):

- Se realizará en un espacio privado, accesible y seguro.
- Se explicará el **objetivo** de la entrevista y las garantías del proceso.
- Se permitirá que la persona esté acompañada por alguien de su confianza (si lo solicita).
- Se recogerá:
  - Descripción detallada de los hechos.
  - Frecuencia, duración y contexto.
  - Identificación de presuntas personas agresoras y testigos.
  - Consecuencias para su salud y su trabajo.
  - Necesidades de protección o apoyo.

#### 2. Entrevista a la persona o personas presuntamente responsables:

- Se garantizará la **presunción de inocencia** y el derecho de defensa.
- Se informará de:
  - Existencia de una denuncia o comunicación que les implica.
  - Carácter confidencial del procedimiento.
  - Posibilidad de expresar su versión de los hechos y aportar pruebas o testigos.

### **3. Entrevistas a testigos:**

- Se realizarán de forma confidencial.
- Se pedirá una descripción objetiva de lo visto/escuchado.
- Se indagará sobre la existencia de otros incidentes similares.

De cada entrevista se elaborará un **registro escrito** (acta o nota), que será custodiado de forma confidencial.

### **6.3. Recogida y análisis de pruebas**

- Se recopilarán y analizarán los documentos aportados por las partes (mensajes, correos, informes, etc.).
- Se verificará, en la medida de lo posible:
  - La **coherencia** entre los testimonios.
  - La **cronología** de los hechos.
  - La **reiteración o sistematicidad** de la conducta.

En todo momento se respetará la normativa en materia de **protección de datos** y los límites legales a la obtención de pruebas.

## **7. Fase 5 – Informe de conclusiones**

Finalizada la investigación, la persona responsable del protocolo elaborará un **Informe de Conclusiones**, que contendrá, como mínimo:

1. **Datos básicos del caso (sin datos personales innecesarios):**
  - Código interno.
  - Fechas principales del procedimiento.
2. **Descripción sintética de los hechos investigados:**
  - Contexto laboral.
  - Conductas o incidentes analizados.
  - Personas implicadas (identificadas de forma interna y confidencial).
3. **Metodología de investigación empleada:**

- Entrevistas realizadas.
- Documentación analizada.
- Otras actuaciones llevadas a cabo.

**4. Valoración de los hechos:**

- Análisis de si las conductas descritas encajan en la definición de acoso LGTBIfóbico recogida en el Protocolo.
- Gravedad de las conductas (leve, grave, muy grave).
- Impacto sobre la persona afectada y el clima laboral.

**5. Conclusiones:**

- Determinación de si **se confirma o no** la existencia de acoso LGTBIfóbico.
- En su caso, otros incumplimientos detectados (vulneración del Código Ético, faltas de respeto, etc.).

**6. Propuesta de medidas:**

- Medidas disciplinarias (si proceden).
- Medidas de protección y reparación para la persona afectada.
- Medidas organizativas o preventivas (formación, sensibilización, revisión de procedimientos, etc.).

Este informe se remitirá a la **Dirección** de Integra e Innova Laboral Canarias S.L. para la adopción de la resolución final.

**8. Fase 6 – Resolución y adopción de medidas**

**Órgano responsable:** Dirección de Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

A la vista del Informe de Conclusiones, la Dirección adoptará una **Resolución** que incluirá:

**1. Declaración sobre los hechos:**

- Confirmación o no de la existencia de acoso LGTBIfóbico.
- Otros hechos relevantes constatados (incumplimientos del Código Ético, conflictos de convivencia, etc.).

**2. Medidas disciplinarias (si procede):**

- De acuerdo con la normativa laboral aplicable y el régimen disciplinario interno:
  - Amonestación verbal o escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo.
  - Despido disciplinario, en los casos de extrema gravedad.

**3. Medidas de protección y reparación para la persona afectada:**

- Mantenimiento o refuerzo de las medidas cautelares (separación de espacios, cambios de turno, etc.).
- Acceso a apoyo psicológico, social o jurídico.
- Medidas para restaurar su reputación y su posición laboral, en la medida de lo posible.

#### **4. Medidas organizativas y preventivas:**

- Acciones formativas y de sensibilización en el equipo o centro de trabajo.
- Revisión de procesos internos si se identifican fallos sistémicos.
- Refuerzo de la difusión del Protocolo y del Código Ético LGTBI.

La resolución se adoptará en un plazo razonable, procurando que el procedimiento completo no se prolongue innecesariamente.

### **9. Fase 7 – Notificación, ejecución y seguimiento**

#### **9.1. Notificación**

Siempre que sea posible y respetando la confidencialidad:

- Se informará a la **persona denunciante** (si está identificada) de:
  - Que el procedimiento ha concluido.
  - La conclusión general (confirmación o no de acoso).
  - Las medidas generales adoptadas para su protección y para evitar la repetición (sin vulnerar la intimidad de otras personas).
- Se informará a la **persona denunciada** de:
  - La conclusión relativa a su conducta.
  - Las medidas disciplinarias o correctivas que se le aplican, en su caso.
  - Sus derechos y obligaciones a partir de ese momento.

#### **9.2. Ejecución de las medidas**

- La Dirección, con el apoyo de la persona responsable del protocolo y de las personas responsables de equipo, garantizará la **implantación efectiva** de las medidas acordadas.
- En caso de sanciones disciplinarias, se seguirán los trámites legales correspondientes.

#### **9.3. Seguimiento**

- Se realizará un **seguimiento periódico** de la situación, prestando especial atención a:
  - Posibles represalias hacia la persona denunciante, testigos o colaboradores.
  - Evolución del clima laboral en el equipo o área implicada.
  - Eficacia real de las medidas de protección y prevención adoptadas.

- Este seguimiento podrá incluir entrevistas de seguimiento y observación del clima de trabajo.

## 10. Fase 8 – Archivo y conservación de la documentación

- Una vez concluido el procedimiento, se procederá al **archivo del expediente**, que incluirá:
  - Denuncia o comunicación inicial.
  - Registros de entrevistas y actuaciones.
  - Informe de conclusiones.
  - Resolución de la Dirección.
  - Registros de seguimiento (si los hubiera).
- La documentación será custodiada por la persona responsable del canal de denuncias u otra persona designada por la Dirección, respetando en todo momento la normativa de **protección de datos** y los principios de **confidencialidad**.
- Se conservarán los datos durante el plazo necesario para:
  - Atender posibles responsabilidades legales o administrativas.
  - Realizar evaluaciones internas del protocolo.

Pasado el plazo legal, la documentación será destruida o anonimizada de forma segura.

## 11. Garantías transversales del procedimiento

En todas las fases descritas se garantizará:

- **Confidencialidad** de toda la información y documentación.
- **Respeto a la intimidad** y a la identidad/expresión de género de la persona afectada.
- **No represalia** contra la persona denunciante, personas testigo o colaboradoras.
- **Accesibilidad y apoyos** para personas con discapacidad (información en formato claro, lectura fácil, acompañamiento, etc.).
- **Imparcialidad** de las personas que intervienen en la valoración y en la investigación.
- **Presunción de inocencia** de la persona denunciada mientras no se demuestre lo contrario.

## **Anexo V – Medidas de Protección y Reparación (detalle)**

### **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso LGTBI**

Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

#### **1. Objeto y criterios generales**

El presente Anexo tiene por objeto recoger un **catálogo ampliado de medidas de protección y reparación** que Integra e Innova Laboral Canarias S.L. podrá adoptar en los casos de acoso o discriminación LGTBIfóbica, con especial atención a las **personas LGTBI con discapacidad**.

Estas medidas:

- Se aplicarán siempre de forma **individualizada**, atendiendo a las necesidades y preferencias de la persona afectada.
- Podrán adoptarse en diferentes fases del procedimiento (valoración preliminar, investigación, resolución y seguimiento).
- En ningún caso sustituirán a las **medidas disciplinarias** que, en su caso, correspondan frente a las personas responsables del acoso.
- Serán compatibles con las acciones legales que la persona afectada pueda ejercer fuera del ámbito de la empresa.

#### **2. Medidas de protección**

Las medidas de protección están orientadas a **garantizar la seguridad, la salud y el bienestar** de la persona afectada durante y después del procedimiento, así como a **evitar la continuidad del acoso**.

##### **2.1. Medidas organizativas inmediatas**

Pueden adoptarse desde la fase de valoración preliminar, incluso antes de que finalice la investigación, cuando se detecte riesgo para la persona afectada:

###### **1. Separación de espacios o turnos**

- Cambio de turno o de ruta de trabajo para evitar el contacto directo y continuado entre la persona afectada y la persona presunta agresora.
- Reorganización de tareas diarias para reducir la interacción, sin que ello suponga una **penalización indirecta** para la persona afectada.

###### **2. Reubicación temporal de la persona afectada (si lo desea)**

- Asignación temporal a otro puesto o centro de trabajo de características equivalentes.
- Garantía de que el cambio no suponga pérdida de derechos, salario ni condiciones laborales.

###### **3. Separación física puntual**

- En caso de conflicto agudo, puede establecerse la prohibición temporal de coincidencia en determinadas zonas (oficinas, salas de reunión, etc.), mientras se aplican medidas más estables.

#### **4. Limitación de contacto**

- Instrucción expresa a la persona presunta agresora de limitar o evitar el contacto directo con la persona afectada, salvo para cuestiones estrictamente imprescindibles y siempre bajo supervisión.

### **2.2. Medidas personales y psicosociales**

Orientadas a proteger la **salud emocional** y el bienestar de la persona afectada:

#### **1. Acompañamiento psicológico**

- Posibilidad de derivación a recursos internos o externos de apoyo psicológico.
- Priorización de recursos con conocimiento en diversidad LGTBI y, en su caso, en discapacidad.

#### **2. Orientación jurídica básica**

- Información sobre los derechos laborales y de igualdad de trato.
- Explicación de las opciones legales internas y externas (Inspección de Trabajo, vía judicial, servicios públicos especializados, etc.).

#### **3. Apoyo social o de trabajo social**

- Acompañamiento en la comprensión del procedimiento.
- Apoyo en la gestión de las consecuencias sociales (aislamiento, confusión, miedo, etc.).

#### **4. Persona de apoyo de confianza**

- Posibilidad de que la persona afectada elija a una compañera o compañero de confianza para acompañarla a entrevistas o reuniones relacionadas con el caso.

### **2.3. Medidas específicas frente a represalias**

La protección frente a las represalias es esencial tanto para la persona afectada como para testigos y personas colaboradoras:

#### **1. Compromiso expreso de no represalia**

- Comunicación formal, por parte de la Dirección, de la **prohibición absoluta** de represalias contra:
  - Persona denunciante.
  - Personas testigo.
  - Personas que colaboren en la investigación.

## **2. Supervisión del clima laboral**

- Observación específica en el equipo o área de trabajo, para detectar cambios negativos en el trato hacia la persona afectada o hacia quienes han colaborado con el proceso.

## **3. Intervención ante indicios de represalia**

- Investigación rápida de cualquier conducta que pueda interpretarse como represalia (por ejemplo, cambios injustificados de horario, exclusiones, comentarios despectivos, etc.).
- Aplicación de medidas correctivas y/o disciplinarias cuando proceda.

## **2.4. Medidas de protección durante la investigación**

Mientras se investiga el caso:

### **1. Confidencialidad reforzada**

- Limitación estricta del conocimiento de los detalles del caso a las personas cuya intervención sea imprescindible.
- Recordatorio a todas las partes de su deber de **guardar reserva**.

### **2. Modulación de contactos y comunicaciones**

- Instrucciones para que cualquier comunicación necesaria entre las partes se realice por canales controlados o mediante mediación de terceras personas.

### **3. Flexibilización de condiciones de trabajo**

- Ajustes provisionales en horarios, descansos o carga de trabajo para reducir el estrés y la exposición de la persona afectada.

## **2.5. Medidas para la protección del entorno laboral**

Estas medidas protegen no solo a la persona afectada, sino al conjunto del equipo:

### **1. Recordatorio del Código Ético y del Protocolo LGTBI**

- Reenvío o exposición pública interna (en términos generales) de los principios de respeto, igualdad y tolerancia cero frente a la LGTBIfobia.

### **2. Intervenciones grupales de sensibilización**

- Sesiones de formación y reflexión colectiva sobre diversidad LGTBI, respeto, acoso y convivencia, especialmente en el equipo donde se haya producido el caso.

### **3. Fortalecimiento de los canales de comunicación**

- Reforzar el conocimiento del canal de denuncias y de las vías para pedir ayuda o asesoramiento.

### **3. Medidas de reparación**

Las medidas de reparación tienen por finalidad **restaurar, en la medida de lo posible, los derechos vulnerados**, reducir el impacto del daño sufrido y evitar la repetición de los hechos.

#### **3.1. Restitución de derechos laborales**

##### **1. Reversión de decisiones injustas**

- Revisión de posibles decisiones laborales (cambios de turno, tareas, valoraciones, amonestaciones, etc.) que se hayan podido derivar o agravar a causa del acoso.
- Rectificación o anulación de dichas decisiones cuando proceda.

##### **2. Recuperación de condiciones previas**

- Restablecimiento de las condiciones laborales anteriores al acoso, si ello es beneficioso para la persona afectada y así lo solicita.
- En caso de reubicación, negociación de una solución que combine la seguridad con las preferencias personales.

##### **3. Reconocimiento interno de la situación**

- Sin vulnerar la confidencialidad, la Dirección puede reconocer internamente (ante la persona afectada) que ha existido una vulneración y que se han adoptado medidas para corregirla.

#### **3.2. Reparación del daño personal**

##### **1. Acceso continuado a apoyo psicológico**

- Mantenimiento del acceso al apoyo especializado durante el tiempo que sea razonablemente necesario para la recuperación de la persona afectada.

##### **2. Facilitación de tiempos de recuperación**

- Flexibilización temporal de horarios o tareas, de acuerdo con la persona afectada, para facilitar su recuperación emocional.

##### **3. Acompañamiento en la reincorporación plena**

- En caso de bajas o ausencias, acompañamiento en el proceso de regreso al trabajo, con seguimiento del clima laboral y del trato recibido.

#### **3.3. Reparación simbólica e institucional**

##### **1. Declaración institucional de rechazo a la LGTBIfobia**

- Refuerzo del mensaje de tolerancia cero, para restaurar la confianza de la plantilla en el compromiso de la empresa.

##### **2. Revisión y mejora de políticas internas**

- Actualización de documentos y procesos (acogida, comunicación interna, prevención de riesgos psicosociales) para incorporar las lecciones aprendidas del caso.

### **3. Visibilización de la diversidad LGTBI**

- Inclusión de mensajes positivos y campañas internas de visibilización de la diversidad, evitando que el caso quede invisibilizado o banalizado.

## **3.4. Medidas para garantizar la no repetición**

### **1. Formación específica en el área implicada**

- Formación obligatoria en diversidad LGTBI, acoso y convivencia, especialmente en el equipo donde se haya producido el caso.

### **2. Seguimiento prolongado**

- Revisión periódica de la situación en el equipo, incluso después de cerrado el expediente, para asegurarse de que no se repitan conductas similares.

### **3. Revisión de los estilos de liderazgo**

- Cuando proceda, formación y acompañamiento a personas con funciones de coordinación para mejorar su capacidad de gestión de conflictos y detección temprana de situaciones de riesgo.

## **4. Medidas específicas para personas LGTBI con discapacidad**

Dada la condición de Centro Especial de Empleo y la realidad de la plantilla, Integra e Innova Laboral Canarias S.L. pondrá especial atención en la protección y reparación cuando la persona afectada sea **LGTBI y tenga discapacidad**.

### **4.1. Accesibilidad de la información y del procedimiento**

#### **1. Lenguaje claro y lectura fácil**

- Adaptación de las explicaciones sobre el procedimiento en un lenguaje comprensible, evitando tecnicismos.
- Uso de documentos en lectura fácil cuando sea necesario.

#### **2. Apoyos visuales o de comunicación**

- Uso de pictogramas, esquemas o soportes visuales para explicar los pasos del procedimiento.
- Adaptación a formatos alternativos (audio, etc.), si se precisa.

### **4.2. Apoyos personales durante el proceso**

#### **1. Figura de apoyo o referente**

- Posibilidad de que la persona afectada cuente, con su consentimiento, con una persona de apoyo (compañera, profesional de referencia, familiar) en entrevistas y comunicaciones relevantes.

## 2. Tiempo adicional y adaptación del ritmo

- Respeto a los tiempos de comprensión y respuesta de la persona, evitando presiones o plazos que resulten inasumibles para ella.

## 3. Ajustes razonables en la comunicación

- Permitir pausas, repeticiones y reformulaciones de la información cuantas veces sea necesario.
- Facilitar espacios tranquilos y sin estímulos excesivos para las entrevistas.

## 4.3. Coordinación con recursos especializados (si la persona lo autoriza)

### 1. Recursos externos de apoyo en discapacidad

- Posibilidad de coordinación con entidades u organismos especializados en atención a personas con discapacidad.

### 2. Recursos externos en diversidad LGTBI

- Derivación o derivación compartida a asociaciones o servicios especializados en diversidad sexual y de género, cuando la persona lo deseé.

## 4.4. Adaptaciones específicas en las medidas organizativas y de protección

### 1. Reubicaciones cuidadosas

- Cualquier cambio de puesto, ruta o turno tendrá en cuenta las **necesidades funcionales** de la persona (apoyos técnicos, accesibilidad física, rutinas, etc.).

### 2. Protección reforzada frente a la sobrecarga emocional

- Atención especial a los signos de estrés, confusión o bloqueo emocional.
- Ofrecimiento proactivo de pausas, descansos y apoyo profesional cuando se detecte malestar.

## 5. Seguimiento y revisión de las medidas

### 1. Seguimiento individualizado

- La persona responsable del protocolo realizará un **seguimiento periódico** de la situación de la persona afectada y de la aplicación de las medidas de protección y reparación.

### 2. Evaluación de eficacia

- Si se observa que alguna medida no está siendo eficaz o genera efectos no deseados, se revisará y ajustará de mutuo acuerdo con la persona afectada, siempre que sea posible.

### 3. Actualización del catálogo de medidas

- Este listado de medidas podrá ser **ampliado o modificado** a la luz de la experiencia, de cambios normativos o de nuevas necesidades detectadas, manteniendo siempre el objetivo de mejorar la protección, la reparación y la no repetición del acoso LGTBIfóbico.