PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

José María Cabrera Domínguez (1 de 4)
Jefe de Servicio de Asuntos Generales
Fecha Firma: 28/04/2025
HASH: 83249baaf2f61a7c92ce9ad8aeccb0ea

MARÍA DEL CARMEN MELIÁN DE LA FE (2 de 4)
Jefa Negociado Régimen Interior
Fecha Firma: 28/04/2025
HASH: 0038fc99ede42a5fcc93504457da47681

LAURA LUZARDO HENRÍQUEZ (3 de 4)
Técnico Medio
Fecha Firma: 28/04/2025
HASH: 021fc4ed8ddab1bd06c448bfbd21a4c3

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 15

JUAN CARLOS DE LA NUEZ GUERRA (4 de 4)
Técnico auxiliar de gestión deportiva
Fecha Firma: 28/04/2025
HASH: c0516b9d71ffc4cdb5fca64aa4c5b25c

ÍNDICE

1. Declaración de principios. Compromiso por la igualdad y la no discriminación....3
2. Ámbito de aplicación....3
3. Vigencia....4
4. Definiciones....4
5. Prevención....5
6. Denuncia....5
7. Comisión instructora....6
8. Intervinientes y desarrollo del procedimiento....7
9. Resolución....7
10. Seguimiento....8
11. Máxima divulgación....8

Glosario....9
LGTBIfobia....12
Solicitud de inicio del procedimiento....14
SOLICITANTE....14
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS....14
Consentimiento....15
SOLICITANTE....15

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 15

1. Declaración de principios. Compromiso por la igualdad y la no discriminación.

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efecto va de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

El Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria (en adelante el IID) manifiesta su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de su organización.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

El IID se compromete a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política del IID se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas al IID, con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en el IID.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con el IID, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso o violencia contra las personas LGTBI.

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 15

3. Vigencia

El presente protocolo, firmado por la comisión negociadora, entrará en vigor en la fecha de su aprobación por la Junta Rectora y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre el IID y los representantes de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras del IID , así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

4. Definiciones

Se entiende por acoso o violencia contra las personas LGTBI cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

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

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

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 15

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

- Acoso horizontal: Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

5. Prevención

El presente protocolo se trasladará a todas personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones, impartiendo el IID un curso de formación en igualdad de trato y no discriminación.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.

No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

6. Denuncia

Podrá presentar la denuncia:

1. Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

2. Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

3. El comité o delegados/as de personal, así como las organizaciones sindicales más representativas, las organizaciones sindicales con representación en el comité o delegadas/os de personal, y la

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 15

organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.

4. Responsables y mandos intermedios con responsabilidad sobre la persona que pudiera estar siendo víctima de acoso, o sobre el espacio de trabajo en el que se estuviera generando este tipo de violencia.

5. Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

7. Comisión instructora

a) Composición:

El IID designa a José María Cabrera Domínguez, en representación del personal funcionario; a su vez, en representación del personal laboral, a Juan Carlos De la Nuez Guerra. Ambos actuarán como personas instructoras para que se tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuarán de suplentes: por el personal funcionario, María del Carmen Melián De la Fe, y, por la representación del personal laboral, Laura Luzardo Henríquez.

A los efectos oportunos, se informará a todas las personas del IID y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas denuncias o reclamaciones.

Las personas integrantes de la comisión instructora declaran tener formación suficiente y necesaria para actuar competentemente sobre las responsabilidades asignadas.

b) Incompatibilidades:

- Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).
- Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

c) Funciones de la comisión instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios. La entrevista debe hacerse por una única persona con la formación y sensibilidad adecuada. Si la persona consiente, podrá grabarse y compartirse con el resto de la comisión.
- Cogestionar con la dirección del IID las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 15

- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.
- En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa del IID en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.
- En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

8. Intervinientes y desarrollo del procedimiento.

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en la Dirección Gerencia por cualquier medio amparado por la ley 2/2023, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, bien a través del correo electrónico colectivolgtbiacosoiid@grancanariadeportes.com, como ampara la Ley 2/2023, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, el IID activará sin dilación la conformación de Comisión instructora. El papel del IID en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si las víctimas consideran que el IID está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de las personas trabajadoras, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento: la persona denunciante, la víctima y la comisión instructora.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones en un plazo máximo de 30 días :

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de las personas trabajadoras, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

9. Resolución

Finalizada la instrucción, la Comisión debe, en un plazo máximo de 3 días; redactar un informe vinculante

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 15

sobre el presunto acoso o la violencia objeto de la investigación, en uno de los sentidos siguientes.

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.
- El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede. Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.

10. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso o violencia contra las personas LGTBI, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad.

11. Máxima divulgación

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman el IID, así como por las personas y empresas que interactúan con este. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que el IID tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno del IID. Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras del IID, como a las nuevas incorporaciones.

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 15

ANEXO I

Glosario

- **Acoso laboral:** la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.
- **Afeminado o tener pluma:** hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.
- **Androcentrismo:** es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino esta empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.
- **Bisexualidad:** la bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomo- sexualidad (o sexualidad post-moderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.
- **Cissexual o cisgénero:** es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.
- **Conductas o prácticas heterosexuales:** son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.
- **Conductas o prácticas homosexuales:** son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.
- **Discriminación por asociación:** situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.
- **Discriminación por error:** situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- **Discriminación múltiple:** situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 15

- **Expresión de género:** modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.
- **Gay**: Hombre homosexual.
- **Heterosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.
- **Homosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.
- **Identidad de género (e identidad sexual):** consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.
- **Intersexual:** persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.
- **Lesbiana:** Mujer homosexual.
- **LGTBI:** es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas: **L**esbianas, **G**ais, **B**isexuales, **T**ransexuales e **I**ntersexuales.
- **Marimacho:** mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.
- **Mobbing**: Acoso laboral.
- **Orientación sexual:** hace referencia al objeto del deseo sexual.
- **Pansexualidad:** la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.
- **Prácticas sexuales:** las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.
- **Proceso de transición:** proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este pro- ceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.
- **Queer:** originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política/sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.
- **Rol de género:** construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.
- **Salir del armario:** acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce pública- mente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradual- mente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, etc.).
- **Sexo biológico:** consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos, establecidos por la estructura cromosómica del individuo.

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 15

- **Trans:** término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.
- **Transexual:** es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.
- **Transformista:** persona que se viste como persona del otro sexo pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.
- **Transgénero:** su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.
- **Travesti:** persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.
- **Victimización secundaria**: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 15

ANEXO II

LGTBIfobia

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

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

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

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

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

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la inter- sexualidad o a las personas intersexuales

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

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

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

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

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

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

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

i. **LGTBIfobia cognitiva:** es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.

ii. **LGTBIfobia afectiva:** son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 15

físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.

iii. **LGTBIfobia liberal:** Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

iv. **LGTBIfobia conductual:** está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas mane- ras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

a. **LGTBIfobia externalizada**: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.
b. **LGTBIfobia internalizada:** es la asimilación mediante la educación hetero- sexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia englobe las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la persona trabajadora afectada para que sea ella o él quien termine abandonando el IID, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 15

ANEXO III

Solicitud de inicio del procedimiento

A/A. Comisión de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

SOLICITANTE

Persona afectada (nombre y apellidos): _____

DNI/NIE: _____ Teléfono: _____ Email: _____

Centro de trabajo: _____ Puesto de trabajo: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)

POSIBLES TESTIGOS ☐ SI ☐ NO

En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA ☐ SÍ ☐ NO

En caso afirmativo detallar

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

Localidad y fecha: _____

Firma de la persona solicitante

Este documento se entrega a D./Dª _____, mediante ( ) correo electrónico, ( ) por escrito en mano, ( ) en el Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMEEYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 15

ANEXO IV

Consentimiento

A/A. Comisión de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

SOLICITANTE

Persona afectada (nombre y apellidos): _____

DNI/NIE: _____ Teléfono: _____ Email: _____

Centro de trabajo: _____ Puesto de trabajo: _____

☐ Doy mi consentimiento para que se inicie el procedimiento formal del *Protocolo frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.*

Localidad y fecha: _____

Firma de la persona solicitante

Este documento se entrega a D./Dª _____, mediante ( ) correo electrónico, ( ) por escrito en mano, ( ) en el Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria.

Cód. Validación: 7JG9XKTWSZREDM7H7HTLMELYR
Verificación: https://grancanariadeportes.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 15