



Instituto Canario de Desarrollo Cultural

PLAN DE DIVERSIDAD LGTIBQ 2025-2028

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	 



Índice:

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	7
4. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
5. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	8
6. ACCIONES APROBADAS.....	14
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	47
8. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	44
9. GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBIQ.....	47
10. CRONOGRAMA DE ACCIONES.....	52

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	 



1. INTRODUCCIÓN.

El Plan de diversidad es la principal herramienta de actuación para promover el respeto a la diversidad sexual y de género, desde el Instituto Canario de Desarrollo Cultural (ICDC) se adoptarán políticas activas para fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad LGTBIQ, promoviendo la heterogeneidad de la plantilla y asegurando la implementación de medidas que garanticen la igualdad y no discriminación.

El objeto social del ICDC tiene por encargo, entre otros, la gestión, promoción y difusión de actividades culturales y las actividades relacionadas con las distintas ofertas y servicios culturales de Canarias. El ICDC debe garantizar los derechos culturales de carácter fundamental, promoviendo un concepto de ciudadanía cultural que respete la diversidad de Canarias, la igualdad entre géneros, el acceso igualitario y el derecho de participación y contribución a unos servicios culturales en vías de contribuir al desarrollo integral de las personas.

La realidad de las personas LGTBI sigue estando marcada, en muchos casos, por la discriminación, la violencia y el odio motivados en el rechazo a las orientaciones sexuales, expresiones y/o identidades de género no normativas. Esta situación viene produciéndose en todos los ámbitos, desde el educativo, el sanitario, social, laboral y personal o familiar y condiciona derechos tan importantes como la libertad, la dignidad y la igualdad, así como el libre desarrollo de la personalidad. Limita, en esencia, el derecho de toda persona a mostrarse como es, sin miedo a recibir rechazo y sin interferencias externas basadas en el prejuicio y el estereotipo. Con este plan se pretende fomentar la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social de todas las personas de la entidad, desde un sentido amplio, incidiendo especialmente en el respeto y el cumplimiento de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho. Las siglas LGTBIQ entrañan la concepción más amplia sobre diversidad sexual y de género, dado que intentan englobar las múltiples formas en las que las personas podemos descubrir, sentir y vivenciar nuestra identidad, expresión de género y/u orientación sexual.

La empresa se compromete a garantizar la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. No se tolerará ninguna forma de discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo, promoción, formación, condiciones laborales, retribución o despido, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso. Para ello se definirá un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que garanticen la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ en la gestión y cultura de la empresa, asegurando un ambiente laboral respetuoso, equitativo y libre de discriminación. En ningún caso el Plan LGTBIQ pretende identificar a las personas de este colectivo, no se recopilarán datos cuantitativos o de tipo personal, dado que la identidad de género, expresión de género, orientación sexual y características sexuales constituye una información privada y confidencial.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	
 	

2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.

El presente Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ es redactado para dar cumplimiento al artículo 15 de la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*. Esta ley supone un cambio en el tratamiento de la diversidad sexual, familiar y de género y de las personas LGTBI en todos los ámbitos, pero especialmente en el laboral. El plan de diversidad se estructura conforme a los contenidos recogidos en el Artículo 8.3 del *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*.

A continuación, se recoge el marco normativo internacional, comunitario, nacional y autonómico:

Ámbito internacional

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

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


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

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

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

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

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

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	
 	

Ámbito comunitario:

En el año 2000, la UE, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual: *“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea”*.

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

Ámbito estatal

Constitución Española (1978):

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

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

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

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

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE): En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: “Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas”.

Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida: Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	
 	

en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3)

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas: Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo. No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A través de la disposición adicional décimo primera, relativa a las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la disposición decimocuarta, relativa a las modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la ley establece la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiendo cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

Ley 52/2007, de 26 de diciembre de Memoria Histórica: Por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. Implica el reconocimiento de todas aquellas personas que, por el mero hecho de ser LGTBI, sufrieron la negación de sus derechos, la violencia y la cárcel durante la guerra civil y la dictadura.

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Esta ley reconoce y protege los derechos de las personas LGTBI en diversos ámbitos, incluido el laboral. En concreto en el capítulo III relativo al mercado de trabajo, la norma aborda el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGBTI (art. 20), y establece medidas y actuaciones para la ocupación, prevención y combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (art. 21).

Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGTBI en el Mundo (2019): La Declaración promueve el compromiso con los derechos de las personas LGTBI, en el marco de las políticas de desarrollo, en su apoyo a la construcción de sociedades más justas e inclusivas, mediante el reconocimiento y la protección de la diversidad afectiva y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación: en referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La ley cita como motivos de especial atención social o protección el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohíbe la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: Establece una serie de principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Contempla también el fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTSERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portalfirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOEZSPTRWSKT000049212	
 	



social de estas personas.

Ámbito autonómico:

Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales (BOC n.º 124, de 17 de junio). Reconoce la autodeterminación de género y protege especialmente a personas trans e intersex. Establece medidas en educación, sanidad, empleo y administración. Prohíbe terapias de conversión y promueve el respeto a la diversidad.

Convenios colectivos de aplicación:

II Convenio Colectivo de Canarias Cultura en Red, de aplicación para el personal que presta servicios a la empresa Cultura Canarias en Red, S.A, y de aplicación al ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias y al personal contratado en régimen laboral común en Canarias y desplazado fuera del referido territorio.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE DIVERSIDAD:

-Ámbito personal: El Plan de Diversidad del Instituto Canario de Desarrollo Cultural, S.A., se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

-Ámbito territorial: El ámbito territorial comprenderá todos los centros de trabajo del ICDC.

-Ámbito temporal: Este Plan de Diversidad entrará en vigor en el momento en que sea firmado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años.

4.OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Este plan tiene como objetivo consolidar un entorno laboral inclusivo, diverso y libre de discriminación hacia las personas LGTBIQ, en consonancia con los principios de igualdad, respeto y derechos humanos que guían la actuación de nuestra organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- O.E.1.** Reafirmar el compromiso institucional con la igualdad y la no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- O.E.2.** Incorporar la perspectiva de diversidad en los procesos de selección y contratación.
- O.E.3.** Asegurar la equidad, transparencia y adecuación a una perspectiva inclusiva en los criterios de clasificación profesional y promoción interna que reconozca la diversidad del talento humano.
- O.E.4.** Implementar acciones formativas y de sensibilización a toda la plantilla sobre los derechos de las personas LGTBIQ en el ámbito laboral.
- O.E.5.** Fomentar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros con la implementación de medidas de protección frente al acoso, la violencia y cualquier forma de discriminación.
- O.E.6.** Garantizar el acceso equitativo a permisos y beneficios sociales reconociendo la diversidad familiar y atendiendo las necesidades del colectivo trans.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTSERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

O.E.7. Promover un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de acoso o discriminación.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN:

A la hora de emprender un plan de medidas para la no discriminación y el favorecimiento de las condiciones de trabajo para la comunidad LGTBI hay que tener presente una serie de factores.

En ningún caso el Plan pretende identificar a las personas de este colectivo, no se recopilarán datos cuantitativos o de tipo personal, dado que la identidad de género, expresión de género, orientación sexual y características sexuales constituye una información privada y confidencial.

El Plan de Diversidad se estructura en las siguientes líneas de acción:

- 1. Línea de compromiso con la igualdad de trato y no discriminación.
- 2. Línea de acceso al empleo.
- 3. Línea de clasificación y promoción profesional.
- 4. Línea de formación, sensibilización y lenguaje.
- 5. Línea de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- 6. Línea de permisos y beneficios sociales.
- 7. Línea de régimen disciplinario.

Para cada una de estas líneas se ha establecido un objetivo específico que contribuye al cumplimiento del objetivo general. Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones.

LÍNEA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES
L.1	Compromiso Institucional	A.1.1- A.1.2 - A.1.3
L.2	Procesos selección	A.2.1 - A.2.2- A.2.3 -A.2.4
L.3	Clasificación Profesional	A.3.1 - A.3.2- A.3.3
L.4	Acciones de sensibilización	A.4.1 - A.4.2 - A.4.3 -A.4.4
L.5	Entorno laboral diverso	A.5.1 - A.5.2

1. Línea de compromiso con la igualdad de trato y no discriminación.

La empresa se compromete a garantizar la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. No se tolerará ninguna forma de discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo, promoción, formación, condiciones laborales, retribución o despido, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso.

Objetivo específico 1: Reafirmar el compromiso institucional con la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

-Acción 1.1. Comunicación a la plantilla de la creación del Comité de Seguimiento LGTBIQ: Se informará a la plantilla de la creación del Comité de Seguimiento sobre Diversidad e Inclusión que supervisará la implementación de estas medidas y servirá como espacio de consulta y asesoramiento en materia de igualdad LGTBIQ.

-Acción 1.2. Difusión interna del compromiso de la empresa con la igualdad LGTBIQ: Se realizará una comunicación interna a toda la plantilla para que conozcan el “Anexo al protocolo de violencia y acosos laboral en aplicación a la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantías de los derechos de las personas LGTBI”. A todas las nuevas contrataciones se les dará información en su proceso de incorporación sobre el protocolo y el Plan de Diversidad.

- Acción.1.3. Comunicación y difusión a la plantilla de la aprobación del I Plan de Diversidad: se colgará el documento final en la Red de Empleados.

LÍNEA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES
L.1.Compromiso de igualdad	O.E.1. Reafirmar el compromiso institucional con la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.	<p>A.1.1. Comunicación a la plantilla de la creación de la comisión negociadora del Plan de Diversidad LGTBIQ</p> <p>A.1.2. Difusión interna del compromiso de la empresa con la igualdad LGTBIQ con la difusión del anexo al protocolo de violencia.</p> <p>A.1.3. Comunicación y difusión a la plantilla de la aprobación del Plan de Diversidad.</p>

2. Línea de acceso al empleo.

Se garantizará que todos los procesos de selección y contratación se realicen con criterios objetivos y transparentes, se dará prioridad a la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, sin sesgos ni discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Objetivo específico 2: Incorporar la perspectiva de diversidad en los procesos de selección y contratación.

Acción.2.1. Revisión de ofertas y descripción de puestos con criterios de diversidad LGTBIQ: Se continuarán revisando las ofertas de empleo garantizando un lenguaje inclusivo y no sexista en las descripciones de los puestos de trabajo, estableciendo criterios de selección basados únicamente en competencias y experiencia, evitando requisitos innecesarios que puedan excluir de forma indirecta a ciertos perfiles.

Acción.2.2. Formación continua al personal de RRHH: en el Plan de Formación de la entidad se realizarán acciones específicas sobre diversidad LGTBIQ dirigida al personal de recursos humanos para prevenir sesgos inconscientes en los procesos de selección.

Acción.2.3. Garantía de confidencialidad: Se asegurará que la información relacionada con la identidad de género, orientación sexual o características sexuales de una persona no se utiliza como criterio de valoración ni se compartirá.

Acción.2.4. Procedimientos inclusivos: Se revisará y actualizará de forma periódica los procedimientos de selección con criterios que garanticen la equidad y promuevan la igualdad.

LÍNEA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES
-------	---------------------	----------

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOEzSPTRWSKT000049212	

L.2. Línea de acceso al empleo.	O.E.2. Incorporar la perspectiva de diversidad en los procesos de selección y contratación.	A.2.1. Continuar revisando las ofertas y descripción de puestos con criterios de diversidad LGTBIQ.
		A.2.2. Formación continua al personal de RRHH.
		A.2.3. Garantía de confidencialidad.
		A.2.4. Procedimientos inclusivos.

3. Línea de clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional, promoción interna y ascensos dentro de la empresa se basarán exclusivamente en criterios objetivos de cualificación, experiencia y desempeño, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación directa o indirecta basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.

Objetivo específico 3: Asegurar la equidad, transparencia y adecuación a una perspectiva inclusiva en los criterios de clasificación profesional y promoción interna que reconozca la diversidad del talento humano.

-Acción 3.1. Revisión de los criterios actuales de clasificación: Se llevará a cabo una revisión sistemática de los criterios de clasificación profesional, con el fin de detectar posibles sesgos o barreras que afecten a personas LGTBIQ.

-Acción 3.2. Establecimiento de criterios que aseguren procesos de ascenso y promoción sin sesgos discriminatorios con criterios objetivos y transparentes centrados en competencias, desempeño y méritos profesionales.

-Acción 3.3 Protección ante represalias y discriminación laboral: Se garantizará que ninguna persona sea penalizada o discriminada en su acceso a la promoción profesional por su orientación sexual, identidad o expresión de género. En caso de que se detecte una situación de trato desigual, se activarán los mecanismos internos de denuncia y revisión, garantizando la confidencialidad y protección de la persona afectada.

LÍNEA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES
L.3. Línea de clasificación y promoción profesional.	Revisar los criterios de la clasificación profesional y promoción interna, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación, identidad o expresión de género.	A.3.1. Revisar los criterios actuales de clasificación profesional.
		A.3.2. Asegurar procesos de ascenso y promoción sin sesgos discriminatorios.
		A.3.3. Protección ante represalias y discriminación laboral.

4. Línea de sensibilización, formación y lenguaje.

La empresa se compromete a desarrollar programas de sensibilización y formación en diversidad, con especial énfasis en la eliminación de prejuicios y estereotipos relacionados con la orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales. Además, se garantizará el uso de un lenguaje y comunicación inclusiva y respetuosa con la diversidad.

Objetivo específico 4: Implementar acciones formativas y de sensibilización a toda la plantilla sobre los derechos de las personas LGTBIQ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades, así como en la no discriminación.

Acción 4.1. Acción de sensibilización a toda la plantilla sobre el alcance y contenido del Plan de Diversidad, en la que se explicarán las medidas acordadas en la negociación colectiva.

Acción 4.2. Formación sobre Diversidad sexual y de género y la prevención de la discriminación. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género conforme a la Ley 4/2023, de 28 de febrero para toda la plantilla.

Acción 4.3. Acción de sensibilización a toda la plantilla con un comunicado de compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al acoso. Se adjuntará el *"Anexo al protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales"*.

Acción 4.4. Formación para la comunicación y el uso de un lenguaje no sexista y respetuoso con la diversidad.

LÍNEA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES
L.4.Línea de sensibilización y formación en lenguaje.	Implementar acciones formativas y de sensibilización para toda la plantilla sobre los derechos de las personas LGTBIQ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.	A.4.1. Acción de sensibilización con la presentación a toda la plantilla del Plan de Diversidad.
		A.4.2. Formación sobre Diversidad sexual y de género y la prevención de la discriminación.
		A.4.3. Acción de sensibilización a toda la plantilla con un comunicado de compromiso.
		A.4.4. Formación para la comunicación y el uso de un lenguaje no sexista y respetuoso con la diversidad.

5. Línea de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla con el objetivo de lograr entornos laborales verdaderamente diversos, inclusivos y seguros garantizando la protección efectiva frente al acoso y la violencia en el trabajo, así como a cualquier forma de discriminación, en particular por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género. Se prestará especial atención a la prevención y actuación ante comportamientos LGTBifóbicos, a través de la implementación y seguimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTSERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDIOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOEHSPTWSKT000049212	

Objetivo específico 5: Fomentar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros mediante la promoción de la heterogeneidad en las plantillas y la implementación de medidas de protección frente al acoso, la violencia y cualquier forma de discriminación.

Acción 5.1. Uso del nombre y género auto percibido: Las personas trabajadoras cuya identidad de género no coincida con la asignada al nacer tendrán derecho a que en todos los documentos internos de la empresa se utilice el nombre y género con el que se identifiquen, sin necesidad de haber realizado cambios legales en su documentación oficial.

Acción 5.2. Conocimiento y difusión a toda la plantilla de los contenidos del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Acción 5.3. Creación de un canal de denuncias seguro, anónimo y accesible para todo el personal para canalizar los casos a la Comisión de Investigación de casos de acoso sexual y acosos por razón de sexo/género.

LÍNEA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES
L.5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.	Fomentar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros mediante la promoción de la heterogeneidad en la plantilla y la implementación de medidas de protección frente al acoso, la violencia y cualquier forma de discriminación.	A.5.1. Uso del nombre y género auto percibido.
		A.5.2. Creación de un canal de denuncias seguro, anónimo y accesible.

6. Línea de permisos y beneficios sociales.

Se garantizará que los permisos, beneficios sociales y medidas de conciliación familiar y laboral contempladas en el convenio y acuerdos colectivos sean accesibles en condiciones de igualdad a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, reconociendo la diversidad de modelos familiares y prestando especial atención a las necesidades del colectivo trans.

Objetivo específico 6: Garantizar el acceso equitativo a permisos y beneficios sociales, sin discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, reconociendo la diversidad familiar y atendiendo las necesidades del colectivo trans.

-Acción 6.1. Redacción inclusiva de documentos internos relacionados con permisos y beneficios sociales.

-Acción 6.2. Reconocer permisos a familias diversas, incluyendo parejas del mismo sexo, familias monoparentales y familias con personas trans o no binarias.

-Acción 6.3. Reconocer permisos específicos estipulados por Ley para personas trans en procesos de transición, tales como asistencia médica, psicológica o jurídica.

LÍNEA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES
-------	---------------------	----------

Línea de permisos y beneficios sociales.	Garantizar el acceso equitativo a permisos y beneficios sociales, sin discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, reconociendo la diversidad familiar y atendiendo las necesidades del colectivo trans.	A.6.1. Redacción inclusiva de documentos internos.
		A.6.2. Reconocer permisos a familias diversas.
		A.6.3. Reconocer permisos específicos estipulados por Ley, para personas trans en procesos de transición del Servicio Canario de Salud.

7. Línea de Régimen disciplinario.

La empresa se compromete a poner en marcha medidas de protección frente al acoso por motivos de identidad de género y diversidad sexual. Para ello se integrarán en el régimen disciplinario medidas sancionadoras, estableciendo como falta cualquier comportamiento de acoso, intimidación o trato degradante contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Dichos actos serán considerados faltas, pudiendo ser tipificados como leves, graves o muy graves en función de su naturaleza, reiteración o consecuencias, y sancionados conforme a lo establecido en el artículo 37 del II Convenio Colectivo de Canarias Cultura en red, S.A.

Objetivo específico 7: Promover un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de acoso o discriminación, para ello se establecerán medidas de protección y actuación en caso de acoso o discriminación, así como una clasificación de las infracciones en el régimen disciplinario.

Acción 7.1. Medidas de protección y actuación en casos de acoso o discriminación. Toda denuncia o comunicación será tratada con estricta confidencialidad, garantizando la protección de la persona denunciante y poniendo en marcha los protocolos de actuación ante casos de acoso o discriminación.

Acción 7.2. Incluir en el Convenio Colectivo las infracciones según el tipo de comportamientos discriminatorios que puedan surgir, considerando faltas disciplinarias los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación o identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Se diferenciarán las faltas en: leves, graves o muy graves.

LÍNEA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES
L.7.Línea de Régimen disciplinario	Establecer medidas de protección y actuación en caso de acoso o discriminación, así como una clasificación de las infracciones en el régimen disciplinario.	A.7.1. Medidas de protección y actuación en casos de acoso o discriminación. A.7.2. Incluir en el convenio colectivo las infracciones según el tipo de comportamientos discriminatorios.



L1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.1.2.		
ACCIÓN: Difusión interna del compromiso de la empresa con la igualdad LGTBI.		
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se realizará una comunicación interna a toda la plantilla para que conozcan el <i>“Anexo al protocolo de violencia y acosos laboral en aplicación a la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantías de los derechos de las personas LGTBI”</i> . A todas las nuevas contrataciones se les dará información en su proceso de incorporación sobre el protocolo y el Plan de Diversidad.		
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento	
Coordina	Comisión de Seguimiento	
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción	
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla	
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100 % de la plantilla informada.	
Temporalización	Según cronograma adjunto	
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento	
Evaluación y seguimiento		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio
Resultados obtenidos		
Fecha realización		

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTSERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTEDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	



Acta comisión nº	
------------------	--

L1


Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

L1

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.1.3.	
ACCIÓN: Comunicación y difusión a la plantilla de la aprobación del I Plan de Diversidad LGTBI.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Reafirmar el compromiso institucional con la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - % de plantilla que accede a la formación - % de mujeres que acceden a la formación
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto
Resultados obtenidos	Medio
Fecha realización	
Acta comisión nº	



L2: ACCESO AL EMPLEO

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

L2

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.2.1.	
ACCIÓN: Continuar realizando una revisión de ofertas y descripción de puestos con criterios de diversidad LGTBI.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se continuarán revisando las ofertas de empleo garantizando un lenguaje inclusivo y no sexista en las descripciones de los puestos de trabajo, estableciendo criterios de selección basados únicamente en competencias y experiencia, evitando requisitos innecesarios que puedan excluir de forma indirecta a ciertos perfiles.	
Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	-% de ofertas revisadas. -Registro de informe de mejoras incorporadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.2.2.	
ACCIÓN: Formación continua al personal de RRHH sobre Diversidad en los procesos de selección.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: En el Plan de Formación de la entidad se realizarán acciones específicas sobre diversidad LGTBI dirigida al personal de recursos humanos para: - Prevenir sesgos inconscientes y practicas inclusivas. - Manejo de información sensible y protección de datos.	
Personas destinatarias	RRHH
Persona/as responsable/s	RRHH/Técnica de Igualdad y Diversidad
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de horas de formación impartidas. - % de personal de RRHH que asiste a la actividad formativa. - Registros de las mismas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01

En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente:
WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212



CÓDIGO DE ACCIÓN: A.2.3.	
ACCIÓN: Garantizar la confidencialidad en los procesos de selección.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
Se asegurará que la información relacionada con la identidad de género, orientación sexual o características sexuales de una persona no se utiliza como criterio de valoración en los procesos de selección.	
Personas destinatarias	Todo el equipo de RRHH
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Interna al departamento de RRHH.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	-Firma de acuerdo de confidencialidad del equipo de RRHH.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01

En la dirección
https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente:
WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212





L3: CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.3.1.	
ACCIÓN: Revisión de los criterios actuales de clasificación profesional.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:	
<p>Se llevará a cabo una revisión sistemática de los criterios de clasificación profesional, con el fin de detectar posibles sesgos o barreras que afecten a personas LGTBI. La revisión abarcará documentos y criterios utilizados en los procesos de clasificación profesional (escalas salariales, descripción de puestos de trabajo, procesos de evaluación...). Se garantizará la revisión de las siguientes dimensiones (lenguaje inclusivo, criterios objetivos, toma de decisiones, medidas específicas de protección a personas LGTBI...).</p>	
Personas destinatarias	RRHH
Persona/as responsable/s	RRHH/ Técnica de Igualdad y Diversidad
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> -Sistematización de la revisiones realizadas. -Nº de documentos revisados. -Dimensiones analizadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.3.2.	
ACCIÓN: Establecimiento de criterios que aseguren procesos de ascenso y promoción sin sesgos discriminatorios.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Establecimiento de criterios que aseguren procesos de ascenso y promoción sin sesgos discriminatorios con criterios objetivos y transparentes centrados en competencias, desempeño y méritos profesionales. Se elaborará un documento guía con los criterios objetivos y antidiscriminatorios en los procesos de ascenso y promoción.	
Personas destinatarias	RRHH/ Técnica de Igualdad y Diversidad
Persona/as responsable/s	RRHH/ Técnica de Igualdad y Diversidad
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del documento. - % de puestos de promoción analizados.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	

L3

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.3.3.	
ACCIÓN: Protección ante represalias y discriminación laboral	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se garantizará que ninguna persona sea penalizada o discriminada en su acceso a la promoción profesional por su orientación sexual, identidad o expresión de género. En caso de que se detecte una situación de trato desigual, se activarán los mecanismos internos de denuncia y revisión, garantizando la confidencialidad y protección de la persona afectada.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Número de denuncias realizadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	



L4: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.4.1.	
ACCIÓN: Acción de sensibilización con la presentación a toda la plantilla del Plan de Diversidad LGTBI.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Acción de sensibilización a toda la plantilla sobre el alcance y contenido del Plan de Diversidad, en la que se explicarán las medidas acordadas en la negociación colectiva.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/Técnica de Igualdad y Diversidad
Coordina	Técnica de Igualdad y Diversidad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	% de personas participantes.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

L4

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.4.2.	
ACCIÓN: Formación sobre Diversidad sexual y de género y la prevención de la discriminación.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Formación sobre Diversidad sexual y de género y la prevención de la discriminación. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género conforme a la Ley 4/2023, de 28 de febrero para toda la plantilla.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Técnica de Igualdad y Diversidad
Coordina	Técnica de Igualdad y Diversidad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - % de plantilla que accede a la formación - % de mujeres que acceden a la formación - Nº de mujeres y hombres que asisten a cada actividad formativa
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

L4

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.4.3.	
ACCIÓN: Acción de sensibilización a toda la plantilla con un comunicado de compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al acoso.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Acción de sensibilización a toda la plantilla con un comunicado de compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al acoso. Se adjuntará el <i>"Anexo al protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales"</i> .	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- % de plantilla que participa.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.4.4.	
ACCIÓN: Formación para la comunicación y el uso de un lenguaje no sexista y respetuoso con la diversidad.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Formación para la comunicación y el uso de un lenguaje no sexista y respetuoso con la diversidad.	
Personas desinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Técnica de Igualdad y Diversidad
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - % de plantilla que accede a la formación - % de mujeres que acceden a la formación - Nº de mujeres y hombres que asisten a cada actividad formativa
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	



L5: ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.5.1.	
ACCIÓN: Uso del nombre y género auto percibido	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Las personas trabajadoras cuya identidad de género no coincida con la asignada al nacer tendrán derecho a que en todos los documentos internos de la empresa se utilice el nombre y género con el que se identifiquen, sin necesidad de haber realizado cambios legales en su documentación oficial. Asimismo, la empresa facilitará el acceso a vestuarios y servicios según la identidad de género manifestada por la persona trabajadora.	
Personas desinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - % de plantilla que accede a información. - Número de personas que hacen uso de la medida.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	

L5

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.5.2.	
ACCIÓN: Creación de un canal de denuncias Seguro, anónimo y accesible.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Creación de un canal de denuncias seguro, anónimo y accesible para todo el personal para canalizar los casos a la Comisión de Investigación de casos de acoso sexual y acosos por razón de sexo/género.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	-Creación del canal. -Difusión del canal.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	



L6: PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

L6

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.6.1.	
ACCIÓN: Redacción inclusiva de documentos internos relacionados con permisos y beneficios sociales.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Redacción inclusiva de documentos internos relacionados con permisos y beneficios sociales para crear un ambiente de trabajo respetuoso, equitativo y donde todas las personas se sientan representadas y consideradas.	
Personas destinatarias	RRHH y Técnica de Igualdad y Diversidad
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	-Informe de las revisiones realizadas. -Nº de documentos revisados.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

L6

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.6.2.	
ACCIÓN: Reconocer permisos a familias diversas.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se reconocerán los permisos laborales y beneficios sociales a todas las familias, incluyendo expresamente a parejas del mismo sexo, familias monoparentales y familias con miembros trans o no binarios.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	-% de documentos nuevos con lenguaje inclusivo. -Análisis del contenido y representación de la diversidad.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

L6

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.6.3.	
ACCIÓN: Facilitar los permisos específicos estipulados por ley, para personas trans en procesos de transición del Servicio Canario de Salud.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se garantizará que las personas trans puedan realizar su proceso de transición de género de forma segura facilitando permisos laborales necesarios para asistir a las consultas médicas, tratamientos hormonales, intervenciones quirúrgicas, recuperaciones y acompañamiento psicológico relacionado con la transición de género del servicio canario de salud.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de solicitudes de permisos. - Tasa de aprobación de solicitudes.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	



L7: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	

L7

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.1.	
ACCIÓN: Establecer medidas de protección y actuación en casos de acoso o discriminación.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Medidas de protección y actuación en casos de acoso o discriminación. Toda denuncia o comunicación será tratada con estricta confidencialidad, garantizando la protección de la persona denunciante y poniendo en marcha los protocolos de actuación ante casos de acoso o discriminación.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Técnica de Igualdad y Diversidad
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - % de plantilla que accede a la información de las medidas. - Número de solicitudes o casos de protección por año. - Grado de satisfacción de las personas usuarias de las medidas de protección.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

L7

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.2.	
ACCIÓN: Incluir en el Convenio Colectivo las infracciones según el tipo de comportamientos discriminatorios.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Incluir en el Convenio Colectivo las infracciones según el tipo de comportamientos discriminatorios que puedan surgir, considerando faltas disciplinarias los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación o identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Se diferenciarán las faltas en: leves, graves o muy graves.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	-Número de denuncias por discriminación LGTBI-fóbica. -Tasa de resolución de denuncias (leves, graves o muy graves): -Número de sanciones impuestas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El ICDC ha constituido una Comisión de Seguimiento del Plan de Diversidad LGTBI formada por representación de la plantilla y de la empresa, esta comisión de seguimiento de la diversidad es la misma que la comisión negociadora para la elaboración del Plan.

La comisión de seguimiento será la encargada de realizar el seguimiento de la aplicación de las acciones descritas y los resultados obtenidos. Cada acción del Plan tiene asignados unos indicadores que aseguran el proceso de seguimiento de ejecución de los resultados y de impacto, para medir el grado de cumplimiento.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento.
- Informe final (a la finalización del Plan).

Se establece un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año. Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Seguimiento.

8. COMISIÓN NEGOCIADORA, COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y RLPT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Diversidad. El Instituto Canario de Desarrollo Cultural, S.A. cuenta con RLPT en su centro de trabajo, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora formada por:



Representante Empresa:

- Guillermo Martínez Sáenz, consejero delegado con funciones ejecutivas.
- Montserrat González-Palacio Montesdeoca, Técnica Directora de Recursos Humanos.

Representante Social:

- Orlando Calderín Galván, Administrativo Área de Servicios Generales, Departamento Jurídico.
- Karina García García, Administrativa Área de Servicios Generales, Departamento Jurídico.

Así mismo, la Comisión de Seguimiento es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Diversidad LGTBI en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

Integrantes de la Comisión de Seguimiento:

Representante Empresa:

- Guillermo Martínez Sáenz, consejero delegado con funciones ejecutivas.
- Montserrat González-Palacio Montesdeoca, Técnica Directora de Recursos Humanos.

Representante Social:

- Orlando Calderín Galván, Administrativo Área de Servicios Generales, Departamento Jurídico.
- Karina García García, Administrativa Área de Servicios Generales, Departamento Jurídico.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:



- Impulsar la difusión del Plan de Diversidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Diversidad LGTBI: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades. Aprobar las posibles modificaciones del Plan.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido en el Plan.
- Solventar las posibles discrepancias o problemas que pudieran surgir en cualquiera de las acciones en cuanto a aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Reuniones:

La Comisión de seguimiento se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite. De cada reunión se redactará un acta que deberá ser aprobada y firmada por todos los miembros. La Comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de Diversidad LGTBI.

Vigencia:

La Comisión y su régimen de funcionamiento tendrá la misma vigencia que Plan de Diversidad LGTBI.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	





Procedimiento de modificación:

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas dependerá de la naturaleza del cambio:

-La Comisión de seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia las medidas planificadas, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar o dejar de aplicar alguna si lo considera necesario.

-Si se dan las siguientes situaciones: falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación sexo-genérica, se deberá constituir una nueva comisión negociadora de diversidad, quedando disuelta la comisión de seguimiento, y deberá realizarse un nuevo plan de diversidad.



-En el caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tienen como finalidad la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresas y trabajadores, a través de mediación y arbitraje.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	 



9. GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBIQ.

Con el fin de acotar y evitar confusiones terminológicas en la aplicación de la Ley 4/2023, popularmente conocida como “Ley Trans”, a continuación, se desglosan las nomenclaturas más habituales en materia de diversidad afectivo sexual y LGTBIQ.

- **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. Hace una definición a 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.
- **Identidad sexual:** La definición del sexo-género de una persona va mucho más allá de la apreciación visual de sus órganos genitales externos en el momento del nacimiento y no es un concepto puramente biológico, sino, sobre todo, psicosocial –como estableció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Sentencias de la Gran Sala de 11 de julio de 2002, en los casos Christine Goodwin contra el Reino Unido e I. contra el Reino Unido. El componente que determina saberse hombre o mujer, es la identidad sexual, que es la conciencia de quien uno es.
- **Las orientaciones sexuales:** Se habla de orientaciones sexuales cuando hablamos de la atracción emocional, sexual y/o romántica que sentimos hacia otras personas. Vivimos en una sociedad profundamente heterocentrista, en la que tradicionalmente solo se ha aceptado la heterosexualidad como orientación válida, siendo consideradas las personas de otras orientaciones como desviadas, depravadas, etc. Dentro de las orientaciones sexuales, podemos diferenciar entre orientaciones monosexuales y plurisexuales. Se englobarían como orientaciones monosexuales la heterosexualidad y la homosexualidad (gay y lesbiana); mientras que serían plurisexuales la bisexualidad, la pansexualidad, la polisexualidad, etc.
- **LGTBI:** Es el acrónimo que hace referencia a las lesbianas, gays, transgénero, bisexuales e intersexuales. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como **LGTBIQ** o la denominación es **LGTBI+.**
- **L: Lesbiana:** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como **LGTBIQ** para abarcar también a las personas Queer. O la denominación es **LGTBI+.**
- **G: Gai (o gay):** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
- **T: Trans:** Transgénero y/o transexual: Término paraguas global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación afectivo sexual, por tanto, cabría la posibilidad de que una persona trans fuera heterosexual, homosexual o bisexual. Hay personas trans que sienten que tienen que atravesar por un proceso de reasignación total de sexo, otras en cambio se identifican con un sexo y un género en concreto, pero no creen que para ello tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgica, pero que no siguen las normas de masculinidad o femineidad hegemónicas. Es decir, personas que no son

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTSERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	
 	

- trans pero cuya expresión del género va a ser diferente de lo que se espera de ellas como niñas, niños, hombres o mujeres.
- **B: Bisexual:** Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de ambos sexos.
- **Intersexual:** Condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se ajusta a las definiciones socialmente prescritas de los cuerpos masculinos o femeninos (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- **Q:** Hace referencia a las personas **Queer** o sin etiquetas. Es un término que trasciende a las etiquetas tradicionales de orientación sexual e identidad de género, ya que desafía el binarismo de ambas (por ejemplo, una persona puede ser fluida y puede fluir de un extremo al otro del espectro binario, tanto su orientación como su identidad de género).
- **Otras:** Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.
- **Asexual:** Persona que siente una falta de atracción sexual hacia otras personas, o un nivel bajo o nulo de deseo por la actividad sexual.
- **Demisexual:** Persona que siente atracción por otra persona, pero solamente después de haber creado un vínculo entre ellas, es decir, carecen de lo que se denomina atracción sexual primaria, basada en la atracción a primera vista.
- **Sapiosexual:** Persona que siente atracción por otra persona en función de su inteligencia, es una atracción basada en el vínculo intelectual.
- **Expresión de género:** La expresión de género es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. Aunque esta no depende de la orientación sexual, sí que está directamente condicionada por ella debido a los estereotipos sexuales. Mientras que una expresión de género normativa es acorde con la identidad de género del individuo, una expresión de género no normativa no suele concordar nunca lo suficiente con dicha identidad de género. Por lo tanto, lo que conocemos como hombre con pluma, sería un hombre con una expresión de género no típicamente masculina y estaría expuesto a la discriminación, ya sea un hombre gay o un hombre heterosexual.
- **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado en el momento del nacimiento.
- **Binario:** Concepción arraigada social y culturalmente que parte de la idea de que solamente existen dos géneros: femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres. Sobre esta visión dicotómica se sustenta el habitual sistema de organización jerárquico en los que se basan la discriminación, la exclusión y la violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.
- **Género binario:** Es la clasificación del sexo y el género en dos formas distintas y complementarias de masculino y femenino. En este modelo binario, sexo y género y se asumen por defecto como alineados; por ejemplo, a un hombre se le supondría como masculino en aspecto, cuerpo, carácter y comportamiento.
- **Género no binario:** Aquellos cuyas identidades de género no logran identificarse con los géneros masculino y femenino, pudiendo reconocerse dentro de la extensa variedad de género, con el que satisfaga su personalidad. Pueden percibirse o no, como personas pertenecientes total o parcialmente, a un género específico; o pueden



Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTSERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	
 	

- sentir cierta divergencia que les permite asignarse características particulares de determinados géneros, para cumplir sus deseos de identidad.
- **Cis, cisgénero, cissexual o cissexualidad:** Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico.
 - Por tanto, cisonormativo es el término que designa a las personas que presentan concordancia entre su identidad de género y el asignado por las demás personas, según su sexo biológico. Es decir, yo me siento “hombre” o “mujer” y mi sexo biológico se corresponde con cómo me identifico.
 - **La diversidad familiar:** Como hemos visto con las orientaciones sexuales y las identidades de género, en las familias también está presente la diversidad. Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos o hijas, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familia que están presentes en nuestro entorno (I. Pichardo, Abrazar la diversidad, 2015).
 - **Derechos LGTBI:** La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. Las comunidades de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales son vulnerables a una serie de violaciones de derechos humanos incluida la violencia homofóbica y transfóbica, el asesinato, la violación, la detención arbitraria y la discriminación generalizada en su lugar de trabajo, así como la discriminación en relación con el acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.
 - **Diversidad sexual:** Hace referencia a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.
 - **LGTBifobia:** Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGTBIQ.
 - **Queer o GenderQueer:** Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad.
 - **Transexual:** Adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género.
 - **Transición:** El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir vinculada al género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo con su identidad y su sentir. Es preferible usar “transición” y no “cambio de sexo” u “operado(a)”. Es importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.
 - **Discriminación:** Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un



Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	

entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria. Con el fin de un correcto entendimiento, vamos a desarrollar las definiciones contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que serán contenidas en el presente documento:

- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, 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 directa:** situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- **Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de su orientación sexual, su expresión o identidad de género.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación 15/2022, de 12 de julio, Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- **Discriminación por identidad de género:** se define como cualquier comportamiento basado en la identidad de género y/o expresión de género de una persona realizado con el fin de atentar contra la dignidad de esta, su integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, 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:** Existe discriminación por asociación cuando una persona es objeto de un trato discriminatorio debido a relacionarse con otra persona perteneciente al colectivo LGTBIQ.
- **Discriminación por orientación sexual:** se define como cualquier comportamiento discriminatorio basado en la atracción de una persona hacia otra en el plano de lo emotivo, romántico, sexual o afectivo, realizado con el fin de atentar contra la dignidad de ésta, su integridad física o psicológica, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Orden de discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- **Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.
- **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTSERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
 	

- socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
 - **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
 - **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
 - **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
 - **Familia LGTBIQ:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBIQ, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
 - **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
 - **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
 - **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
 - **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
 - **Plumofobia:** Como vimos anteriormente, la expresión de género es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. Por lo tanto, las personas con una expresión de género no normativa se pueden enfrentar a las mismas violencias que sufren las personas LGTBI, independiente de cual sea realmente su orientación sexual, solamente por no ser consideradas suficientemente masculinos o suficientemente femeninas para la sociedad.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTSERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDY0I2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	
 	

10. CRONOGRAMA DE ACCIONES.

MEDIDAS	Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año
A.1.1. Comunicación a la planilla de la creación de la comisión negociadora del Plan LGTBIQ				
A.1.2. Difusión interna del compromiso de la empresa con la igualdad LGTBIQ con la difusión del anexo al protocolo de violencia.				
A.1.3. Comunicación y difusión a la plantilla de la aprobación del Plan de Diversidad.				
A.2.1. Continuar realizando revisión de ofertas y descripción de puestos con criterios de diversidad LGTBIQ.				
A.2.2. Formación continua al personal de RRHH.				
A.2.3. Garantía de confidencialidad.				
A.2.4. Procedimientos inclusivos.				
A.3.1. Revisar los criterios actuales de clasificación profesional.				

A.3.2. Asegurar procesos de ascenso y promoción sin sesgos discriminatorios.				
A.3.3. Protección ante represalias y discriminación laboral.				
A.4.1. Acción de sensibilización con la presentación a toda la plantilla del Plan de Diversidad.				
A.4.2. Formación sobre Diversidad sexual y de género y la prevención de la discriminación.				
A.4.3. Acción de sensibilización a toda la plantilla con un comunicado de compromiso.				
A.4.4. Formación para la comunicación y el uso de un lenguaje no sexista y respetuoso con la diversidad.				
A.5.1. Uso del nombre y género auto percibido.				
A.5.2. Creación de un canal de denuncias seguro, anónimo y accesible.				
A.6.1. Redacción inclusiva de documentos internos.				
A.6.2. Reconocer permisos a familias diversas.				



A.6.3. Facilitar permisos específicos estipulados por Ley para personas trans en procesos de transición.				
A.7.1. Medidas de protección y actuación en casos de acoso o discriminación.				
A.7.2. Incluir en el Convenio Colectivo las infracciones según el tipo de comportamientos discriminatorios.				

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT000049212	
 	



Firmado Comisión Negociadora

Representante Empresa:

- Guillermo Martínez Sáenz, consejero delegado con funciones ejecutivas.
- Montserrat González-Palacio Montesdeoca, Técnica Directora de Recursos Humanos.

Representante Social:

- Orlando Calderín Galván, Administrativo Área de Servicios Generales, Departamento Jurídico.
- Karina García García, Administrativa Área de Servicios Generales, Departamento Jurídico.

En, a de..... 2025

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONSERRAT GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	



Instituto Canario de Desarrollo Cultural

PLAN DE DIVERSIDAD LGTBIQ 2025-2028

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
GUILLERMO MARTINEZ SAENZ - CONSEJERO DELEGADO	Fecha: 28/05/2025 a las 08:18:24
MONTserrat GONZALEZ-PALACIO MONTESDEOCA - TÉCNICO DIRECTOR/A	Fecha: 28/05/2025 a las 08:24:42
KARINA ZULAMY GARCIA GARCIA - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:14:21
ORLANDO CALDERIN GALVAN - ADMINISTRATIVO/A	Fecha: 28/05/2025 a las 09:44:01
En la dirección https://portafirmas.icdcultural.org/modules.php?mod=portal&file=verificar_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia mediante el número de documento electrónico siguiente: WCQDYOI2OUBBHOHEZSPTRWSKT0000049212	
