

PLAN LBTBI



Asociación Tinerfeña
de Esclerosis Múltiple



ÍNDICE

- 1. MARCO NORMATIVO**
- 2. OBJETIVOS**
- 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 4. MEDIDAS LABORALES**
- 5. MEDIDAS EN ATENCIÓN A PERSONAS USUARIAS**
- 6. PROTOCOLO CONTRA ACOSO LGTBIFÓBICO**
- 7. INDICADORES DE SEGUIMIENTO (ISO 9001 / 45001)**
- 8. INTEGRACIÓN EN CÓDIGO ÉTICO**
- 9. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL**
- 10. ANEXO I: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS LGTBI**

Documento institucional adaptado a la Ley 4/2023 y normativa vigente.

Fecha de aprobación por Junta Directiva: 25 febrero 2026

Fecha de aprobación en Asamblea: 19 de marzo de 2026

Órganos de aprobación: Junta Directiva y Asamblea

1. MARCO NORMATIVO

El presente Plan se fundamenta en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y normativa autonómica canaria.

ATEM garantiza la igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

2. OBJETIVOS

- Garantizar igualdad real y efectiva.
- Prevenir cualquier forma de discriminación.
- Crear entorno laboral seguro e inclusivo.
- Incorporar perspectiva LGTBI en la atención a personas usuarias.
- Establecer protocolo frente al acoso LGTBI fóbico.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplicable a personal contratado, voluntariado, Junta Directiva, personas usuarias y colaboradores externos.

4. MEDIDAS LABORALES

- Inclusión en Código Ético.
- Prohibición expresa de discriminación.
- Uso del nombre sentido.
- Confidencialidad en procesos de transición.
- Igualdad en promoción y formación.
- Sensibilización anual obligatoria.

5. MEDIDAS EN ATENCIÓN A PERSONAS USUARIAS

- Respeto a identidad autopercebida.
- Lenguaje inclusivo.
- Intervención psicológica con perspectiva LGTBI.
- Prevención de aislamiento específico.
- Derivación a recursos especializados cuando proceda.

6. PROTOCOLO CONTRA ACOSO LGTBIFÓBICO

1. Recepción confidencial de denuncia.
2. Investigación interna imparcial.
3. Medidas cautelares si procede.
4. Resolución y medidas disciplinarias.
5. Protección de la persona denunciante.
6. Registro de incidencias en el SIG.

7. INDICADORES DE SEGUIMIENTO (ISO 9001 / 45001)

- Nº de formaciones realizadas.
- Nº de incidencias registradas.
- Nivel de satisfacción del personal.
- Evaluación anual del clima laboral.
- Revisión anual del plan.

8. INTEGRACIÓN EN CÓDIGO ÉTICO

ATEM incorpora el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual o identidad de género dentro de su Código Ético institucional.

9. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

ATEM reafirma su compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, promoviendo un entorno seguro, inclusivo y libre de discriminación.

10. ANEXO I: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS LGTBI

1. Recepción de la denuncia:

La denuncia podrá presentarse por escrito o verbalmente ante Dirección o persona designada, garantizando confidencialidad absoluta.

2. Registro:

Se registrará en el sistema interno con código de incidencia, asegurando protección de datos.

3. Investigación:

Se designará una comisión imparcial que analizará los hechos, realizará entrevistas y recopilará pruebas.

4. Medidas cautelares:

Si procede, se adoptarán medidas preventivas para proteger a la persona afectada.

5. Resolución:

Se emitirá informe motivado con medidas correctivas o disciplinarias si corresponde.

6. Seguimiento:

Se realizará seguimiento posterior para evitar represalias y asegurar entorno seguro.

Y para que así conste a efectos oportunos, se expide la presente en San Cristóbal de La Laguna, 25 febrero de 2026

Firmado:
M^a Ángeles González Rodríguez
Presidenta de ATEM

Firmado:
Nieves Gloria García Rodríguez
Secretaria de ATEM