Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:37 UTC +0000 - Page: 1/18

María Isabel Delgado Corujo

Fernando Vecino Morales

Alfredo Miguel Hernández González

Carlos Cadenas Montañés

Escuela de Actores de Canarias
Centro Autorizado Superior de Arte Dramático

MEDIDAS PLANIFICADAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP.

Asesoramiento externo especializado por

Grupo sonor

Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:37 UTC +0000 - Page: 2/18

Índice de contenido

1. EL COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL 4
2. PRESENTACIÓN COOPERATIVA....5
Misión de empresa....5
Visión de empresa....6
Valores corporativos....6
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS....6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL 7
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL 7
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL....7
7. OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS....8
8. MEDIDAS PLANIFICADAS....9
ÁREA - Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación....9
MEDIDA - Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales....9
ÁREA - Acceso al empleo....10
MEDIDA - Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo....10
ÁREA - Clasificación y promoción profesional....11
MEDIDA - Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo....11
ÁREA - Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo....12
MEDIDA - Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales....12
ÁREA – Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos....13
MEDIDA - Crear o modificar el protocolo general frente al acoso, para añadir medidas de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI....13
ÁREA - Permisos y beneficios sociales....14
MEDIDA - Difusión del Convenio o norma de aplicación en la empresa, así como las licencias y permisos junto con un compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI....14
ÁREA - Régimen disciplinario....15
MEDIDA - No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras....15
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES....16
10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS 17
11. EVALUACIÓN Y REVISIÓN....18
12. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN E

Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:37 UTC +0000 - Page: 3/18

INTERVENCIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS 18

Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:37 UTC +0000 - Page: 4/18

1. EL COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL

En el actual contexto de cambio, donde la sociedad valora cada vez más la igualdad, resulta esencial que las empresas asuman un compromiso firme con la diversidad. La inclusión real y efectiva de la comunidad LGTBI y trans en un entorno laboral libre de prejuicios y discriminaciones debe estar en el corazón de las políticas de toda organización como una oportunidad única de impulsar el crecimiento y el valor de la empresa, que se sitúa más allá de cumplir con la nueva legislación vigente. Según confirman diferentes estudios, la diversidad LGTBI no solo enriquece la cultura corporativa, sino que fomenta un ambiente inclusivo e incrementa el bienestar laboral. No obstante, lograr este objetivo no es sencillo, y es la empresa la que debe ejercer como un agente activo para la promoción de espacios libres de discriminación.

Con independencia del cumplimiento de la obligación legal, construir un entorno laboral seguro, libre de prejuicios y discriminación, donde cada persona se sienta valorada y respetada con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, es una responsabilidad de la empresa que, a su vez, revierte de forma positiva ya que fomenta la colaboración y la productividad, lo que se traduce en un impulso hacia el éxito organizacional. De ahí, la necesidad de un compromiso por adoptar medidas sólidas con el fin de detectar, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación dentro de la plantilla, situando el foco en la comunidad LGTBI como colectivo invisibilizado y objeto de desigualdad.

El cumplimiento de este enfoque tiene un resultado: el bienestar común de la organización.

Con el fin de tener una panorámica más completa de la situación, ofrecemos a continuación un resumen de los 10 puntos críticos a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en el entorno laboral.

Diez problemas más comunes a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en materia laboral:

1. **Discriminación en el empleo**: El 70% de las personas LGTBI y el 75% de las personas trans consideran que ser LGTBI es un inconveniente al buscar empleo.
2. Ocultación de la orientación sexual: Cerca del 50% de las personas LGTBI evitan revelar su orientación sexual en el trabajo por miedo a represalias o perjuicios profesionales.
3. Rechazo en los procesos de selección: El 55% de las personas trans y no binarias han experimentado rechazo directo o indirecto durante entrevistas de trabajo debido a su identidad de género.
4. Violencia verbal y acoso laboral: Un 75% de personas LGTBI han experimentado violencia verbal en el trabajo y también hay una frecuencia elevada de agresiones que se eleva en las personas trans (el 86% han sido agredidas más de dos veces), lo que constituye conductas de acoso. Además, en el 75% de los casos había personas que testificaron los hechos, pero solo en un 40% de las situaciones alguien ha reaccionado en defensa de la persona agredida. La cifra de quienes son testigo llega al 80% para las personas trans y no binarias, pero nadie ha intervenido para evitarlo.
5. Autoexclusión y pérdida de talentos: El ambiente laboral hostil lleva al 40% de las personas LGTBI a ocultar su identidad, lo que puede resultar en autoexclusión, pérdida de talento y bajo rendimiento laboral.
6. Falta de apoyo en transiciones de género: El 62% de las personas trans no recibe apoyo de sus empleadores durante su proceso de transición de género.
7. Desconocimiento y falta de comprensión: Cerca del 80% de las personas trans sienten que ni sus compañeras/os ni superiores comprenden sus realidades.
8. Uniformes y encargos inadecuados: El 16% de las personas trans se ven obligadas a usar uniformes que no corresponden a su identidad de género, y el 27% recibe encargos que vulneran su dignidad.
9. Percepción de desventaja en la promoción interna: El 55% de las personas del colectivo consideran que ser LGTBI es un inconveniente para promocionar en el empleo, debido a estereotipos y prejuicios.
10. Impacto en la carrera profesional: El 44% de las personas trans considera que su transición de género ha afectado negativamente su carrera profesional.

Estos 10 puntos son tan solo un resumen de un problema real y de gran impacto negativo que todavía hoy está presente dentro de las organizaciones de una manera latente o invisible. Y, por tanto, ponen de manifiesto la necesidad de un cambio imperativo en el enfoque organizacional y una puesta a punto de medidas para evitar y corregir la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral, que incide desde el proceso de selección hasta el impacto positivo en el despegue de la carrera profesional.

Visibilidad y LGTBIfobia en el trabajo

Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:37 UTC +0000 - Page: 5/18

Aproximadamente, la mitad de las personas LGTBI prefiere ocultar su identidad en sus lugares de trabajo debido a un entorno percibido como inseguro. Este sentimiento se ve reflejado en estadísticas alarmantes: el 75% de las personas del colectivo ha sufrido agresiones verbales en el trabajo, con una falta de apoyo del entorno laboral en el 75% de los casos. Estas agresiones no son eventos únicos, sino repetidos, lo que evidencia un problema sistémico en los lugares de trabajo. Esta LGTBIfobia tiene un impacto directo en la búsqueda de empleo. La mayoría de las personas trans eligen ocultar su identidad de género por temor a la discriminación.

Otros datos preocupantes son los que mostramos a continuación: La LGTBIfobia en la sociedad y en el entorno laboral está muy presente, tal y como revela en estudios sobre la situación del colectivo llevados a cabo en 2023:

- El 70% de las personas trans y no binarias se sienten socialmente no aceptadas y el 55% han experimentado rechazo en sus trabajos.
- Más del 50% de las personas encuestadas consideran que las personas LGTBI no están aceptadas socialmente, aumentando al 70% para personas transgénero y no binarias.
- El 75% de las personas LGTBI perciben desigualdad en las oportunidades laborales, llegando al 87% en personas trans y no binarias.
- La violencia verbal hacia personas LGTBI se sitúa en un 50% fuera del trabajo en los últimos dos años, con un aumento del 20% en el colectivo trans y no binario desde 2020.
- El 86% de las personas trans han sufrido agresiones múltiples, indicando conductas de acoso.
- En situaciones de acoso, el 75% de las veces había personas que vieron los hechos, pero solo el 40% de las ocasiones alguien intervino en defensa de la víctima. Estas cifras son del 80% para personas trans y no binarias, con ninguna intervención por parte de quienes presenciaron los hechos.
- Tan solo 3 de cada 10 personas LGTBI denuncian las agresiones a sus superiores. Solo el 6,32% de las personas LGTBI agredidas verbalmente presentaron denuncia, disminuyendo al 5% para personas trans y no binarias.

2. PRESENTACIÓN COOPERATIVA

La Escuela de Actores es el Centro Superior de Arte Dramático de Canarias autorizado por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias para impartir estas enseñanzas según Orden 26 de julio de 1996. Desde ese mismo año, se imparte el Grado de Arte Dramático en la especialidad Interpretación Textual (Equivalente a todos los efectos al Grado Universitario).

A partir del curso académico 2010-2011 y al objeto de incorporarse a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior se inicia la puesta en marcha de los nuevos planes de estudio para las Enseñanzas Artísticas Superiores con la implantación del Primer Curso del Grado de Arte Dramático, especialidad Interpretación, siguiendo las directrices del artículo 55 de la LOE y los posteriores Reales Decretos que lo desarrollan (R.D.1614/2009 de 26 de octubre y R.D. 630/2010 de 14 de mayo).

La Escuela de Actores de Canarias, es fundada en 1975, es una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, constituida legalmente y con reconocimiento oficial y público.

El Día de Canarias, 30 de mayo de 2005, la E.A.C. en reconocimiento de su trabajo relevante y continuado a favor de la cultura canaria, recibe la Medalla de Oro de Canarias.

Nuestro modelo educativo se basa en la enseñanza activa, fundamentándose en la práctica del propio estudiantado. Entendiendo por tal, el desarrollo de métodos didácticos basados en el aprendizaje por descubrimiento y fomentando capacidades como la inventiva, la creatividad y la originalidad, tanto a nivel individual como en ámbitos grupales. La enseñanza activa que proponemos debe facilitar los contenidos teóricos precisos que apoyen la práctica docente o profesional.

Esta enseñanza trata de favorecer la idiosincrasia del alumnado de la Escuela y por tanto, está comprometida con la atención a la diversidad y con la orientación del perfil profesional que el/la alumno/a manifieste.

Misión de empresa

Nuestra misión es contribuir al desarrollo de la cultura dramática de Canarias. Para acometer este objetivo, EAC se articula como un centro de carácter regional, repartido en dos sedes con estructuras organizativas, administrativas y económicas comunes.

El tipo de enseñanza que se imparte, tiene como principal objetivo proporcionar a los/las alumnos/as una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales en el arte dramático, en el cine, en la televisión y en toda labor artística y social que base su fundamento en la interpretación.

Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:37 UTC +0000 - Page: 6/18

Visión de empresa

El centro pretende promover la libertad en todas sus acepciones, y la defensa de los derechos y valores humanos, al mismo tiempo que trata de afrontar la realidad con un sentido crítico. Se define, así mismo, como un espacio para la investigación, enseñanza y creación de las artes teatrales y áreas afines en un ambiente de libertad creativa, tolerancia, participación y disciplina artística.

Valores corporativos

Nuestros valores son los siguientes:

- Apostar por el desarrollo de la cultura dramática de Canarias.
- Dar una formación artística de calidad.
- Garantizar la cualificación de los futuros profesionales.
- Trabajo continuo.
- Promover la libertad, la defensa de los derechos y valores humanos.
- Investigación.
- Enseñanza.
- Creatividad y originalidad.
- Atención a la diversidad.

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

El artículo 15 de 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 que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El 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 establece en su artículo 4 que dichas medidas serán **pactadas a través de la negociación** de la siguiente forma:

d) En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa.

El presente conjunto de medidas planificadas ha sido **negociado y aceptado de forma voluntaria por la Dirección de la Empresa y por los/as delegados/as de personal que representan a la totalidad de las personas trabajadoras.**

Las personas que han participado en la comisión negociadora han sido:

En representación de la empresa

- **Fernando Vecino Morales** - *Presidencia Cooperativa*
- **María Isabel Delgado Corujo** - *Vicepresidencia Cooperativa*

En representación de las personas trabajadoras

- **Alfredo Miguel Hernández González** - *Delegado/a de Personal C.C.O.O. - Las Palmas*
- **Carlos Cadenas Montañés** - *Delegado/a de Personal C.C.O.O. - Santa Cruz de Tenerife*

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes **competencias:**

- Negociación de las medidas planificadas que integrarán el Plan LGTBI.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de LGTBI en la empresa.

Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:37 UTC +0000 - Page: 7/18

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implantadas.
- Remisión del Plan LGTBI que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Este conjunto de medidas planificadas es de aplicación a las **personas que trabajan en ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP. independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta (laboral o mercantil)** y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También es de aplicación a las **personas trabajadoras de las empresas subcontratadas** por **ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP.** siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también es de aplicación a aquellas **personas que no forman parte de ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP. pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, visitas, alumnado para los casos que corresponda, entre otros.**

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

El ámbito territorial del conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI es **Autonómico de Canarias**, con aplicación en **todos los centros de trabajo de la empresa:**

- **Santa Cruz de Tenerife**
- **Las Palmas**

Igualmente, será de aplicación a **todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir durante la vigencia del presente conjunto de medidas planificadas.**

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

El conjunto planificado de medidas orientadas a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI abarca los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

El presente conjunto de medidas planificadas **entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.**

Las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:37 UTC +0000 - Page: 8/18

7. OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

Este conjunto planificado de medidas se dirige a garantizar los derechos de las personas, erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

El fin de estas medidas planificadas es **garantizar la igualdad real y efectiva, así como para la garantía de los derechos LGTBI** en **ESCUELA DE ACTORES DE CANARIAS, SDAD.COOP.** de forma que sea una empresa diversa, equitativa e inclusiva.

Este firme compromiso abarca los siguientes **objetivos:**

- Promover la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas LGTBI.
- Establecer unas herramientas y mecanismos de selección de personal libres de sesgos discriminatorios hacia la comunidad LGTBI.
- Diseñar campañas de sensibilización, comunicación y difusión que pongan en valor la diversidad y que promuevan la no discriminación de las personas del colectivo.
- Elaborar un protocolo de actuación, revisarlo periódicamente y mantenerlo vigente asegurando su adecuación a la normativa y las necesidades del entorno laboral.
- Fomentar la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras en el desarrollo y aplicación de las políticas LGTBI mediante la creación de una Comisión de Diversidad dentro de la empresa.
- Garantizar la confidencialidad y dignidad de quienes puedan ser víctimas de acoso o discriminación.
- Adoptar medidas cautelares para proteger a las víctimas durante la tramitación de cualquier procedimiento.
- Extender estos principios a todas las personas vinculadas a la empresa, incluyendo a la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras, y la clientela.

Reconocer la diversidad LGTBI como un activo valioso es un hecho que fortalece la empresa y contribuye a su éxito. Por ello, es necesario un compromiso para seguir avanzando en la promoción de un entorno laboral inclusivo, donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial, sin importar su orientación sexual, identidad sexual, por expresión de género o características sexuales.

8. MEDIDAS PLANIFICADAS

ÁREA - Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

MEDIDA - Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Descripción detallada de la medida	Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales. Se trasladarán a toda la plantilla, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBI.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Promover una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.
Personas destinatarias	Toda la plantilla. Empresas auxiliares, proveedoras y subcontratistas.
Persona/s Responsable/s	Dirección Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos asociados	Departamento de recursos humanos. Medios habituales de comunicación de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Existencia de la declaración de principios. Acreditación de la difusión del documento.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo año de vigencia del conjunto planificado de medidas LGTBI.

ÁREA - Acceso al empleo

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

MEDIDA - Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

Descripción detallada de la medida	Todas las ofertas de empleo de la empresa, se redactarán con lenguaje inclusivo y con los requisitos objetivos necesarios para el puesto a desarrollar.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.
Personas destinatarias	Personas candidatas a acceder a la compañía.
Persona/s Responsable/s	Dirección Departamento de Recursos Humanos.
Medios y recursos asociados	Plataformas de empleo. Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Acreditación de como se realizan las ofertas de empleo.
Temporalización / cronograma implantación	Primer año de vigencia del conjunto de medidas planificadas.

ÁREA - Clasificación y promoción profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

MEDIDA - Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

Descripción detallada de la medida	Igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Establecimiento de criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla de la empresa
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de implantar y mantener la Igualdad en la diversidad en la empresa
Medios y recursos asociados	Procesos de promoción profesional Vacantes en la empresa Personal de recursos humanos
Indicadores de seguimiento	Vacantes a las que presente candidatura una persona trabajadora de la empresa Criterio de valoración de las candidaturas
Temporalización / cronograma implantación	Segundo año del conjunto planificado de medidas LGTBI.

ÁREA - Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

MEDIDA - Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Descripción detallada de la medida	Se incorporarán acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y de oportunidades y en la no discriminación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Dirección.
Medios y recursos asociados	Medios para la formación. Departamento de Recursos Humanos Entidades externas de formación.
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones llevadas a cabo.
Temporalización / cronograma implantación	Primer año de vigencia del conjunto planificado de medidas y mantenimiento de la medida durante toda la vigencia.

ÁREA - Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Crear o modificar el protocolo general frente al acoso, para añadir medidas de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

MEDIDA - Crear o modificar el protocolo general frente al acoso, para añadir medidas de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Descripción detallada de la medida	Se creará o se modificará el protocolo general frente al acoso, para añadir medidas de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Se informará a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como el procedimiento de presentación de la denuncia.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Garantizar la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Dirección Departamento de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Protocolo general frente al acoso. Medios de comunicación habituales con la plantilla.
Indicadores de seguimiento	Existencia de un protocolo con referencia específica a las personas LGTBI. Acreditación de la difusión a toda la plantilla.
Temporalización / cronograma implantación	Primer año de vigencia del conjunto planificado de medidas LGTBI.

ÁREA - Permisos y beneficios sociales

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Difusión del Convenio o norma de aplicación en la empresa, así como las licencias y permisos junto con un compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.

MEDIDA - Difusión del Convenio o norma de aplicación en la empresa, así como las licencias y permisos junto con un compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.

Descripción detallada de la medida	Difusión del convenio o norma de aplicación en la empresa (Estatuto de las Personas Trabajadoras), con especificación de licencias y permisos a los que tiene derechos las personas trabajadoras de la empresa. Además, se difundirá el compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI. Esta difusión se realizará a través de los canales de comunicación existentes entre las personas trabajadoras de la organización.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla de la empresa
Persona/s Responsable/s	Persona responsable de implantar y mantener la Igualdad en la diversidad en la empresa
Medios y recursos asociados	Permisos a los que puede optar el personal de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Documento de divulgación de convenio o norma de aplicación, con inclusión de licencias y permisos. - Verificación de difusión de la información, con inclusión de medio de comunicación utilizado y fecha de la divulgación
Temporalización / cronograma implantación	Medida permanente durante toda la vigencia del conjunto de medidas planificadas.

ÁREA - Régimen disciplinario

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

MEDIDA - No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Descripción detallada de la medida	En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral de la empresa o norma aplicable en cada caso concreto (alumnado, terceras personas de la cooperativa, etc.).
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Garantizar el derecho a la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Dirección Departamento de Recursos Humanos
Medios y recursos asociados	Régimen disciplinario. Departamento de recursos humanos de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Nº de ocasiones que se aplica el régimen disciplinario para sancionar los casos de libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
Temporalización / cronograma implantación	Primer año de vigencia del conjunto planificado de medidas LGTBI y mantenimiento de la medida durante toda la vigencia.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Implantación Seguimiento

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO																
Medida	Año 1 (por trimestres)				Año 2 (por trimestres)				Año 3 (por trimestres)				Año 4 (por trimestres)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.																
Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.																
Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.																
Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.																
Crear o modificar el protocolo general frente al acoso, para añadir medidas de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.																
Difusión del Convenio o norma de aplicación en la empresa, así como las licencias y permisos junto con un compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.																
No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.																

Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:38 UTC +0000 - Page: 17/18

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

El órgano responsable de la implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica es la Comisión de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas:

En representación de la empresa:

- **Fernando Vecino Morales** - *Presidencia Cooperativa*
- **María Isabel Delgado Corujo** - *Vicepresidencia Cooperativa*

En representación de las personas trabajadoras:

- **Alfredo Miguel Hernández González** - *Delegado/a de Personal C.C.O.O. - Las Palmas*
- **Carlos Cadenas Montañés** - *Delegado/a de Personal C.C.O.O. - Santa Cruz de Tenerife*

Entre las **atribuciones de la comisión** estarán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución de las medidas planificadas.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Elaboración de informe anual de seguimiento del Plan.

Las personas que integran la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

Esta Comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquiera caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

De carácter ordinario, se celebrará una reunión anual para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el conjunto de medidas planificadas.

De carácter extraordinario, se celebrarán reuniones siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud.

Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

Tecalis e-Signature Transaction: E0FBR.EQE8.L - Date: 2026/01/26 14:06:38 UTC +0000 - Page: 18/18

11. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Para poder comprobar la implantación correcta del presente conjunto de medidas planificadas, se realizará una **evaluación anual** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución. Esta evaluación se hará mediante un **acta de seguimiento anual por parte de la Comisión,** sobre cada una de las medidas previstas y basada en el análisis de los indicadores de seguimiento fijados en el presente documento para cada una de ellas.

Además, podrán contemplar la **adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas acciones que la organización considere necesarias** para poder consolidar correctamente los objetivos perseguidos en este Plan.

El presente plan **debe ser revisado cuando concurran las siguientes circunstancias**:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.
6. En caso de que las circunstancias debidamente justificadas lo requieran, se procederá a actualizar las medidas previamente establecidas en la extensión que sea precisa.
7. Las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o inaplicar alguna de estas en función de los efectos que se hayan apreciado hasta el momento.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

12. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN E INTERVENCIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

En caso de que se detecten necesidades de modificación sobre las medidas a implantar, derivadas de la información de seguimiento de las medidas planificadas, la comisión de seguimiento del plan de la empresa convocará reunión extraordinaria (propuesta por cualquiera de las dos partes) en la que se negociarán las medidas de modificación a aplicar. El orden del día, aspectos tratados, propuesta de modificación y acuerdos alcanzados se recogerán en acta de reunión pertinente.

En caso de producirse discrepancias en el proceso de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del conjunto de medidas planificadas, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, o bien en caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su **adhesión total e incondicionada al VII Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC),** sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el **Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC)**, del Gobierno de Canarias.