

CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PARA LAS PERSONAS LGTBIQ+



LGBTQ+

USCO   **SERVICIOS**
UNIÓN SINDICAL OBRERA

LGBTQ+

CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LAS PERSONAS LGTBIQ+

Índice

Definiciones Básicas.....	5
Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.....	12
Segundo. Acceso al empleo.....	13
Tercero. Clasificación y promoción profesional.....	15
Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.....	16
Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.	19
Sexto. Permisos y beneficios sociales.	22
Séptimo. Régimen disciplinario.....	23
Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI	26
Declaración de principios	26
Ámbito de aplicación	28
Principios rectores y garantías del procedimiento.....	28
▪ Vigencia	29
• Definiciones	29
Medidas preventivas del acoso hacia el colectivo LGTBI	33
Procedimiento de actuación	35
▪ Denuncia.....	36
▪ Comisión instructora y de investigación.	36
▪ Actuaciones de la comisión. Fase instructora y medidas cautelares.....	37
ANEXOS	41
Anexo I	41
Anexo II.....	43

USCO   **SERVICIOS**
UNIÓN SINDICAL OBRERA

LGBTQ+

Criterios de negociación colectiva de medias de igualdad real y efectiva de las personas LGTBQ+

Este material pretende ser una herramienta que te aporte lineamientos básicos que guíen la negociación colectiva para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral. Desde USO tenemos el compromiso de conseguir mejores condiciones de trabajo libres de discriminación para todas las personas, es por ello que manifestamos nuestro total rechazo a cualquier forma de discriminación, acoso y exclusión de las personas trabajadoras motivada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, así como cualquier otra que atente contra la dignidad y derechos humanos de las personas trabajadoras.

La negociación colectiva de medidas de igualdad real y efectiva para personas LGTBI es un tema novedoso, si bien es cierto, hablar de los derechos de las personas LGTBI es un tema que debió interiorizarse y contemplarse dentro de la negociación colectiva, también lo es que a día de hoy se ha hecho manifiesto que aún existen situaciones de discriminación y trato diferenciado en el entorno laboral contra este colectivo de población, es por ello que contemplar medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI se ha convertido en un tema obligatorio con la denominada Ley Trans y su desarrollo reglamentario, la cual nos obliga a negociar medidas de esta naturaleza en el corto plazo.

En este contexto, debemos tener presentes algunos desafíos que se pueden presentar en la negociación de este tipo de medidas:

- Falta de formación y sensibilización en igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de las personas negociadoras.
- Desconocimiento de definiciones básicas en materia LGTBI y de los distintos contextos en los que se producen situaciones discriminatorias de este grupo de población.
- Prácticas y conductas normalizadas en el ámbito laboral que encierran LGTBIfobia.

- Falta de voluntad por incluir en la negociación colectiva más allá de las medidas esenciales y no garantizar su cumplimiento.
- Sesgos personales e institucionales que pueden restar importancia a los derechos de las personas LGTBI e incluso generar restricción de derechos focalizada en algún colectivo dentro de este grupo de población

Es por ello que debemos recordar que los derechos de la población LGTBI no son producto de una moda o de una tendencia, se trata de derechos fundamentales protegidos nacional e internacionalmente y cualquier restricción de derechos o tolerancia a la discriminación, tanto directa como indirecta, atenta contra los principios fundamentales de un estado social, democrático y de derecho. En ese sentido, al negociar colectivamente, debemos tener en cuenta la normativa laboral y el alcance y sentido del derecho a la igualdad consagrado en el artículo 14 constitucional, así como el contenido de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos y la Directiva Europea 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco para la igualdad de trato en el empleo, así como los compromisos por materializar los Objetivos del Desarrollo Sostenible, establecidos por la Organización de las Naciones Unidas en el marco de la Agenda 2030

Las Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI son mandatadas por 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**, la cual tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias. Estas Medidas en el ámbito laboral se encuentran establecidas en su sección tercera (artículos 14 y 15) de la que surge la obligación de implementar acciones para promover la igualdad de trato y de oportunidades, así como medidas para eliminar

todas las formas de discriminación contra este colectivo de población. Dentro de estas obligaciones el artículo 15.1 señala que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

Para poder negociar medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI es necesario comprender y atender a las definiciones contenidas en el artículo 3 de la propia Ley.

Definiciones Básicas

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

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **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 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- **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 y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán

aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

- **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 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 LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, 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 LGTBI 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.
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Recuerda, estas definiciones son parte de un texto legal, el cual nos obliga a observarlas en la negociación colectiva.

Las particularidades y el procedimiento para negociar las medidas de igualdad real y efectiva de la población LGTBI se encuentran establecidas en el **RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrollan las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**. Este real decreto es muy importante y es el que nos va a establecer las pautas para la negociación colectiva. A continuación, destacaremos

algunos puntos que son relevantes y debes tener en cuenta para la negociación, MUCHO CUIDADO, estos criterios no sustituyen el estudio, lectura y análisis del propio Real Decreto, solo pretenden ser una herramienta que pueda ayudarte a recordar generalidades.

- **Obligatoriedad de contar con medidas (artículo 2)**

- Empresas con más de 50 personas trabajadoras OBLIGATORIO
- Empresas con 50 personas trabajadoras o menos: VOLUNTARIO

El RD 1026/2024 en su artículo 3 establece criterios para la cuantificación de la plantilla

- **El Deber de negociar atiende a los criterios siguientes:**

- Cuando exista convenio colectivo de ámbito empresarial, las medidas se negociarán en el marco de éstos, es decir negocia la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y la Representación de la Empresa.
- En casos de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas se negociarán en el marco de los mismos, dando como resultado términos y condiciones en los que las medidas deberán adaptarse a las empresas. La legitimación para negociar se fundamenta en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.
- En caso de convenios colectivos que ya se encuentren vigentes, la comisión negociadora deberá reunirse para negociar medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. La legitimación para negociar se fundamenta en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.
- Ante la carencia de un convenio colectivo de aplicación, las empresas que tengan Representación Legal de las Personas Trabajadoras negociarán las medidas a través de acuerdos de empresa

- Las empresas que no cuenten con convenio colectivo de aplicación y no tengan Representación Legal de Personas Trabajadoras, deberán constituir una comisión negociadora con un máximo de 12 integrantes, hasta 6 por parte de la empresa y otras 6 representantes de las personas trabajadoras. La representación social se integrará por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y será proporcional a la representatividad de cada organización en el sector. La representación social se entenderá debidamente integrada con las organizaciones sindicales que respondan dentro de los 10 días hábiles de la convocatoria realizada por la empresa, este plazo se duplicará ante la ausencia de respuesta sindical. Si dentro de esos 20 días hábiles no hay respuesta por parte de los sindicatos, la empresa podrá unilateralmente determinar las medidas.
- En casos de centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social se integra por la representación legal de las personas trabajadoras y representantes sindicales en los términos descritos en el apartado anterior y serán un máximo de 13 representantes por la parte social y 13 de la empresarial
- En la negociación de las medidas se podrá contar con asesoría externa y todas las personas que intervengan en la negociación deberán observar el deber de sigilo y confidencialidad.
- La negociación de las Medidas de Igualdad Real y efectiva para población LGTBI **debe comenzar a más tardar el 10 de enero de 2025**, es decir a los tres meses de entrada en vigor del RD. Salvo en los casos de empresas en las que no se cuente con convenio colectivo de aplicación ni con Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en ese caso el plazo vence el **10 de abril de 2025**.

Si a los tres meses de iniciada la negociación no se ha alcanzado algún

acuerdo o si el Convenio colectivo no incluye las medidas específicas, se aplicarán las medidas genéricas establecidas por el Real Decreto, las cuales permanecerán vigentes hasta que se acuerden las medidas concretas en convenio colectivo o acuerdo de empresa.

- **Vigencia de las medidas planificadas:**

- Si se desprenden de un Convenio Colectivo, se atenderá a su vigencia y se podrán establecer plazos para la evaluación de su cumplimiento
- Si son producto de un acuerdo de empresa, se atenderá a lo negociado y se podrán establecer plazos para la evaluación de su cumplimiento
- Las medidas deberán revisarse cuando de la evaluación se desprenda su falta de adecuación a los requisitos legales o así se determine por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- **Protocolo frente al acoso y la violencia contra población LGTBI.**

Al respecto tenemos que señalar que no existe una receta única para la configuración de este instrumento, por lo que en la negociación colectiva se deberá identificar y aplicar la fórmula más eficaz para la empresa de acuerdo a su plantilla, sus características y necesidades. El marco normativo establece los márgenes siguientes:

- El Protocolo frente al acoso y violencia contra personas LGTBI aplicará a todas las personas que desarrollen su actividad dentro de la empresa, independientemente de su vinculación jurídica. Así como a personas que soliciten un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, personas proveedoras, clientela y visitantes.
- Deberá incluir una parte preventiva y mecanismos de identificación y actuación.
- Si en la empresa se cuenta con un protocolo general frente al

acoso y la violencia que prevea medidas específicas para personas LGBTI o se modifique para incluirlas, esta obligación se tendrá por cumplida.

Ahora bien, el RD 1026/2024, establece en su anexo I las medidas genéricas a aplicar en las empresas cuando no se haya alcanzado acuerdo, o bien, no hayan sido incluidas en sus convenios colectivos. Si bien es cierto, dichas medidas planificadas constituyen el requisito mínimo básico para dar cumplimiento a la normativa en cuestión, en cada uno de los apartados encontrarás propuestas de medidas que puedes incluir en la negociación, cabe señalar que puedes modificarlas adecuándolas a tu empresa, incluir más o menos de acuerdo a las necesidades identificadas en la negociación.

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Propuestas:

- La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, promoviendo el acceso pleno a sus derechos y prohibiendo cualquier tipo de discriminación motivada por la orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Cualquier manifestación de LGTBIfobia será investigada y, en su caso, sancionada de conformidad con la normativa vigente.
- En esta empresa se observará en todo momento el principio de igualdad real y efectiva, queda prohibida toda discriminación por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, idioma, discapacidad, edad, religión, convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacionalidad u orientación sexual,

identidad y/o expresión de género. Cualquier conducta que pueda ser calificada como discriminatoria, será investigada y, en su caso sancionada de conformidad con la normativa vigente.

- En caso de que se identifiquen prácticas empresariales en la aplicación del presente convenio, que produzcan discriminación directa o indirecta, como un efecto no deseado, se tomarán las medidas correctivas necesarias para eliminarlas dentro de un plazo razonable.

Asimismo, la empresa tomará las medidas necesarias para procurar la reparación de las personas afectadas y establecer mecanismos de no repetición de este tipo de conductas.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Propuestas:

- La empresa establecerá criterios claros, inclusivos y neutros en los procesos de gestión de personal, debiendo establecer esquemas de valoración de méritos objetivos que permitan evaluar competencias y aptitudes necesarias para el desempeño de puestos de trabajo.
- Definir y difundir una política de selección que facilite la inclusión del colectivo LGTBI dentro de la empresa.
- Garantizar que las vacantes y publicaciones del área de gestión de personal se encuentre redactada en lenguaje neutro e Incluir en la

publicación de vacantes la leyenda antidiscriminación empresarial, por ejemplo: En esta empresa se observará en todo momento el principio de igualdad real y efectiva, queda prohibida toda discriminación por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, idioma, discapacidad, edad, religión, convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacionalidad u orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Cualquier conducta que pueda ser calificada como discriminatoria, será investigadas y, en su caso sancionadas de conformidad con la normativa vigente.

- Diversificar los canales de difusión y plataformas de difusión de vacantes, a fin de ampliar su alcance y vigilar que se realice más allá de los portales de difusión tradicional.

Establecer formación periódica y obligatoria para las personas del área de gestión de personal, en materia de derechos de las personas LGTBI prevención de LGTBIfobia y gestión de personal inclusiva, con enfoque de procesos objetivos de selección e ingreso libres de discriminación, a fin de que el personal de esa área sea sensibilizado y desarrollen capacidades de reclutamiento inclusivo.

- Implementar formación obligatoria en materia de prevención de transfobia en el entorno laboral, con enfoque de derechos, dirigida a personal del área de gestión de personal para evitar sesgos y criterios discriminatorios ante candidaturas e inserción laboral de personas trans.
- Establecer un sistema de gestión de personal que para la selección e ingreso de personal utilice el curriculum ciego y valore perfiles profesionales, aptitudes y capacidades, incorporando un sistema de baremación que acote la trascendencia de criterios subjetivos y se valore el perfil profesional de las personas independientemente de sus características individuales.

- Fomentar la creación de alianzas estratégicas entre la empresa y entidades públicas o privadas que promuevan la inserción laboral de personas trans.
- Colaborar con asociaciones LGBTI para crear una bolsa de trabajo y así dar acceso a personas de ese colectivo directamente a vacantes existentes en la empresa, haciendo especial énfasis en el colectivo trans

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán 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.

Propuestas:

- La empresa establecerá criterios claros, inclusivos y neutros en los procesos de gestión de personal, debiendo establecer esquemas de valoración de méritos objetivos que permitan evaluar competencias y aptitudes necesarias para el desempeño de puestos de trabajo.
- Definir y difundir una política de promoción que facilite la inclusión del colectivo LGTBI dentro de la empresa.
- Revisar la descripción de puestos de trabajo y eliminar sesgos que puedan ocasionar algún tipo de discriminación o sesgos, debiendo garantizar su redacción en lenguaje neutro e inclusivo.
- Incluir en la publicación de vacantes para promoción interna la leyenda antidiscriminación empresarial, por ejemplo: En esta empresa se observará en todo momento el principio de igualdad real y efectiva, queda prohibida toda discriminación por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, idioma, discapacidad, edad, religión, convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría

nacional, patrimonio, nacionalidad u orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Cualquier conducta que pueda ser calificada como discriminatoria, será investigada y, en su caso sancionada de conformidad con la normativa vigente.

- Establecer formación periódica y obligatoria para las personas del área de gestión de personal, en materia de derechos de las personas LGTBI prevención de LGTBIfobia y gestión de personal inclusiva, con enfoque de criterios de promoción objetivos y el desarrollo de carrera profesional al interior de la empresa
- Implementar formación obligatoria en materia de prevención de transfobia en el entorno laboral, con enfoque de derechos, dirigida a personal del área de gestión de personal para evitar sesgos y criterios discriminatorios ante candidaturas de promoción profesional de personas trans.
- Establecer un sistema de gestión de personal que para la promoción interna de personal que valore perfiles profesionales, aptitudes y capacidades, incorporando un sistema de baremación que acote la trascendencia de criterios subjetivos y se valore el perfil profesional de las personas independientemente de sus características individuales.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus 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 oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y

contenido. –

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión 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. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Propuestas:

- Informar al ingreso a la empresa de las personas trabajadoras sobre la existencia de las medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, el compromiso de la empresa de construir espacios de trabajo libres de LGTBIfobia y la existencia de un 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.
- Establecer cuando menos dos comunicaciones anuales dirigidas a toda la plantilla informando respecto de la existencia de las medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, los resultados obtenidos dentro del periodo y la existencia de un 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.
- (En caso de que exista protocolo de acompañamiento a personas trans) Establecer campañas de difusión periódicas de la existencia del

protocolo y los canales para activarlo.

- Establecer formación especializada para las personas encargadas de implementar el protocolo de acompañamiento a personas trans.
- Realizar al menos una sensibilización anual, dirigida a toda la plantilla en materia de derechos de las personas LGTBI, no discriminación y construcción de espacios libres de violencia y discriminación motivadas por orientación, identidad y/o expresión de género, así como la existencia de un 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
- Realizar una formación periódica dirigida a mandos intermedios respecto de derechos de las personas LGTBI y la gestión empresarial inclusiva y libre de LGTBIfobia, discriminación y violencia motivada por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- Realizar una formación periódica dirigida a personal con equipos a su cargo respecto de derechos de las personas LGTBI, la gestión empresarial inclusiva y libre de LGTBIfobia, discriminación y violencia motivada por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y el papel de las personas supervisoras como promotoras de la inclusión y el respecto a los derechos de este grupo de población y que hacer en caso conductas lgtbifóbicas en su equipo de trabajo.
- Realizar una formación periódica dirigida a personal directivo y personas tomadoras de decisiones en la empresa respecto de derechos de las personas LGTBI, la gestión empresarial inclusiva y libre de LGTBIfobia, discriminación y violencia motivada por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y el papel de las personas directivas en la generación de estrategias y dotación de presupuestos y apoyo institucional para la ejecución de las medidas para la igualdad real y efectiva de las persona LGTBI.

-

- Generar manuales de uso de lenguaje inclusivo y prevención de la LGTBIfobia en las comunicaciones orales y escritas en la empresa y establecer su uso obligatorio a través de políticas empresariales
- Realizar formación periódica dirigida a todo el personal uso de lenguaje inclusivo y prevención de la LGTBIfobia en las comunicaciones orales y escritas en la empresa
- Designar una persona experta y responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa, que será la responsable de impulsar e implementar las presentes medidas para el colectivo LGTBI
- Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona/as responsable/s de estas medidas para el colectivo LGTBI y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas esta materia
- Trasladar al comité de empresa el contenido de las acciones formativas a implantar antes de hacer la formación para que traslade a la empresa los ejes de mejora que detecten.
- Recoger a través de la RLPT opiniones y propuestas en general y, en particular, sobre los temas relacionados con el colectivo LGTBI en todos los centros de trabajo.
- Realizar acciones específicas el 28 de junio (día internacional del orgullo LGTBI), 31 de marzo (día internacional de la visibilidad trans) con la implicación de la plantilla, 17 mayo (día contra la LGTBIfobia)

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Propuestas:

- La empresa llevará a cabo campañas de prevención con carácter anual en materia de integración de equipos de trabajo inclusivos y libres de discriminación y LGTBIfobia en los distintos centros de trabajo, además se difundirá el protocolo LGBTI. Estas campañas pueden realizarse en el marco del día del orgullo LGBTI, los días de prevención de la LGTBIfobia, o cualquier otro que estimen conveniente.
- Establecer un sistema de promoción de equipos de trabajo inclusivos liderada por el área de gestión de personal. en ella se creará de una figura de “persona promotora de la diversidad”, se elegirá a una persona dentro de cada grupo de trabajo y se encargará de comunicar acciones que puedan ser discriminatorias, o bien, buenas prácticas en torno a la comunidad LGBTI, así como recibir sugerencias del equipo para la construcción de un entorno más inclusivo, las cuales se comunicarán al área de gestión de personal, en donde se establecerán acciones para promover las buenas prácticas y desincentivar las malas.
- Identificar referentes históricos LGBTI en el sector laboral de la empresa y elaborar estrategias de difusión para dar visibilidad a referentes LGBTI
- Crear un buzón de sugerencias dirigido al área de gestión de personal en el que la plantilla pueda trasladar sugerencias y quejas respecto de condiciones laborales, necesidades específicas en materia de inclusión, o prácticas que se estimen que pueden construir un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación LGBTI.
- Generar una campaña anual en contra de la transfobia y qué hacer en caso de que se presente algún caso o comentarios y conductas que puedan constituir transfobia aún y cuando en la plantilla no se integren personas trans.
- Se establecerá el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTI y se realizará su difusión permanente en los

diferentes medios de que disponga la empresa (tablones de anuncios, intranet, entre otros.).

- Realizar un diagnóstico de las instalaciones de la empresa y determinar si las mismas se encuentran adaptadas y son inclusivas y a favor de la diversidad. De los resultados obtenidos, se deberá realizar un plan de modificación estructural en el que se atiendan las necesidades detectadas, por ejemplo, adecuación de vestuarios, duchas, aseos, entre otros.
- Crear un grupo de trabajo LGTBI, formado por personas trabajadoras que quieran voluntariamente reunirse, debatir y trabajar para eliminar las discriminaciones y mejorar la inclusión del colectivo LGTBI.

Estas personas aportaran un entorno seguro para ayudar a las personas en dificultades, un grupo de trabajo puede impactar el negocio de forma directa, supervisando la implantación de ciertas iniciativas, organizando talleres de formación y acogiendo a los nuevos/as empleados/as LGTBI. Este apoyo es clave para mejorar la integración y satisfacción de los/as nuevos/as empleados/as, generando así mayor productividad y retención del talento interno.

- Generar una Red de “aliados/as”. Personas que sin ser LGTBI apoyan y ayudan a organizar las iniciativas relacionadas con este colectivo. Tener una red de aliados es importante a la hora de conseguir un consenso mayoritario a favor de la implantación de políticas inclusivas. Esas personas también pueden tomar el rol de mediadores cuando emergen conflictos o discriminaciones relacionados con el colectivo LGTBI. Para conseguir el título de aliado, los voluntarios pueden inscribirse como tal a través del Grupo de trabajo LGTB o bien cumplir ciertos requisitos previamente definidos (por ejemplo: haber recibido un número mínimo de horas de formación sobre el tema, haber participado en acciones de sensibilización u otros eventos etc.).

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Los convenios o acuerdos colectivos deberán 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. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Propuestas:

- La empresa deberá garantizar la igualdad en el acceso a los permisos y beneficios sociales de todas las personas trabajadoras, cualquier restricción o tratamiento diferenciado motivado por su pertenencia a una familia no tradicional, orientación sexual, identidad y/o expresión de género será constitutiva de discriminación LGTBI.
- Realizar un diagnóstico respecto del ejercicio de permisos en la empresa, vacaciones y beneficios sociales, a fin de identificar quienes acceden a los permisos y si hay algún criterio para el acceso a los mismos que incorpore algún sesgo consciente o inconsciente que pueda generar discriminación LGTBI o motivada por la pertenencia a una familia no tradicional.
- Crear un plan integral de acceso a permisos, vacaciones y beneficios sociales libres de discriminación e inclusivos. En el que se generen criterios objetivos para la asignación de vacaciones, acceso a medidas de conciliación, beneficios sociales, en los que se garantice el acceso de todas las personas trabajadoras en igualdad de condiciones.
- Fomentar la ampliación de permisos concebidos en el marco de familias tradicionales, para que las familias diversas puedan realizar tareas de cuidados y conciliación sin importar la consanguinidad o el grado de parentesco.

- Establecer permisos específicos para acompañamiento o realización de trámites y/o atención médica de personas trans.
- Otorgar las facilidades necesarias y liberar de barreras en la tramitación y reconocimiento de permisos, excedencias y cualquier otro a las personas LGTBI.
- Se facilitará el cambio de nombre, a nivel interno y a todos los efectos, de las personas trans que, habiendo iniciado los trámites en el registro, aun no cuenten con dicha confirmación.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Propuesta:

Todas las acciones desplegadas por las personas trabajadoras que atenten contra la dignidad y derechos de las personas LGTBI, haciendo especial mención de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, así como la pertenencia a una familia diversa en el ámbito de la empresa deberán ser sancionadas. La sanción a imponer atenderá a la gravedad de las mismas y al grado de afectación de la persona objeto de la conducta, así como la posible subordinación jerárquica respecto de la persona que ejerce la conducta y quien la resiente.

Sanciones Leves

- Comentarios, expresiones, comportamientos, cuestionamientos, manifestaciones, difusión de información o conductas análogas realizadas sin una aparente voluntad de menoscabar la dignidad y derechos de la/las persona/s LGTBI o integrantes de una familia diversa pero que encierran LGTBIfobia.

Sanciones Graves

- Reiteración de conductas por la que la persona trabajadora ya ha sido sancionada levemente con anterioridad.
- Comentarios, expresiones, comportamientos, cuestionamientos, manifestaciones, difusión de información o conductas análogas realizadas con la voluntad de menoscabar la dignidad y derechos de la/las persona/s LGTBI o integrantes de una familia diversa.
- Comentarios, expresiones, comportamientos, cuestionamientos, manifestaciones, difusión de información o conductas análogas realizadas por una persona superior jerárquica en la empresa, sin una aparente voluntad de menoscabar la dignidad y derechos de la/las persona/s LGTBI o integrantes de una familia diversa pero que encierran LGTBIfobia.
- Inactividad de una persona con poder de mando ante comentarios, expresiones, comportamientos, cuestionamientos, manifestaciones o conductas análogas que menoscaben la dignidad y derechos de la/las persona/s LGTBI o integrantes de una familia diversa pero que encierran LGTBIfobia.

Sanciones muy graves

- Colaboración de 2 o más personas trabajadoras para crear un ambiente hostil contra la población LGTBI en la empresa, a través de comentarios, expresiones, comportamientos, cuestionamientos, manifestaciones, difusión de información o conductas análogas realizadas con la voluntad de menoscabar la dignidad y derechos de la/las persona/s LGTBI o integrantes de una familia diversa.

- Obstaculizar o negar el acceso a algún derecho, permiso o beneficio social en la empresa, fundado en argumentos discriminatorios contra la población LGTBI o familias diversas.
- Inactividad de una persona con poder de mando ante la solicitud de intervención de una persona LGTBI o integrante de una familia diversa ante comentarios, expresiones, comportamientos, cuestionamientos, manifestaciones o conductas análogas que menoscaben su dignidad y derechos.
- Agresiones de cualquier naturaleza llevadas a cabo en contra de una persona LGTBI o integrante de una familia diversa, consumadas en la empresa o fuera de ella.
- Realización o promoción de discursos de odio contra la población LGTBI o integrantes de una familia diversa
- Revelar la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, y/o pertenencia a una familia diversa de una persona, o bien, utilizar esa información para obtener algún beneficio o cualquier otra finalidad.

Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI

Es necesario precisar que el RD 1026/2024 no establece una forma única para la adopción del Protocolo LGTBI en la empresa, por lo que de acuerdo a las circunstancias de la misma se podrán adicionar los protocolos ya existentes en la empresa con los contenidos LGTBI, o bien, generar Protocolo exclusivo para hacer frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. El anexo II del RD 1026/2024 establece los lineamientos básicos que sea cual sea la forma que se estime pertinente para contemplarlo en la empresa deberá cumplir con los apartados siguientes:

- a) Declaración de principios
- b) Ámbito de aplicación
- c) Principios rectores y garantías del procedimiento
- d) Procedimiento de actuación
- e) Resolución.

Recuerda siempre tener a la mano la normativa para poder realizar una negociación adecuada.

Una vez hechas las precisiones anteriores, te adjuntamos una opción de protocolo que puedes utilizar.

Declaración de principios

En esta empresa se observará en todo momento el principio de igualdad real y efectiva, queda prohibida toda discriminación por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, nacionalidad u orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Cualquier conducta que pueda ser calificada como discriminatoria, será investigada y, en su caso sancionada de conformidad con la normativa vigente.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, promoviendo el acceso pleno a sus derechos y prohibiendo cualquier tipo de discriminación motivada por la orientación

sexual, identidad y/o expresión de género. Cualquier manifestación de LGTBIfobia será investigada y, en su caso, sancionada de conformidad con la normativa vigente.

Por ello, (Nombre de la empresa) manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que sea constitutivo de acoso hacia el colectivo LGTBI, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

En ese sentido, (nombre de la empresa) y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

El presente protocolo busca salvaguardar la dignidad de la persona, así como los derechos que le son inherentes y se encuentran reconocidos en la Constitución Española, entre otros, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.

Con este protocolo se pretende dar cumplimiento al marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

En el marco europeo:

- La Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación

En el ámbito nacional:

- Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

- 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

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa (Nombre de la Empresa) y a la totalidad de las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en el ámbito organizativo de la misma, independientemente del vínculo jurídico que las una a la empresa, su nivel jerárquico, puesto de trabajo o tipo de contrato.

De igual forma resultará de aplicación a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores/proveedoras, clientela y visitas, entre otras personas.

Principios rectores y garantías del procedimiento

En la implementación del presente protocolo deberán observarse los principios rectores siguientes:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada todas las actuaciones realizadas en el marco de este protocolo deben realizarse sin demoras indebidas y dentro de los plazos especificados para cada parte del proceso.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas en el marco de este protocolo.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

▪ Vigencia

La duración del presente protocolo será de cuatro años, a contar desde la firma del mismo.

• Definiciones

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 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. Y este comportamiento será considerado como una conducta discriminatoria:

- 1) Acoso discriminatorio; Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley (orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género), con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 2) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- 3) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- 4) 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 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- 5) 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.
- 6) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- 7) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- 8) 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 socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- 9) 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.

- 10) 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.
- 11) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- 12) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- 13) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, 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.
- 14) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- 15) 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.
- 16) 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.
- 17) 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.

18) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

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

- A. Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- B. Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- C. Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Medidas preventivas del acoso hacia el colectivo LGTBI

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género en esta empresa adoptará las siguientes medidas:

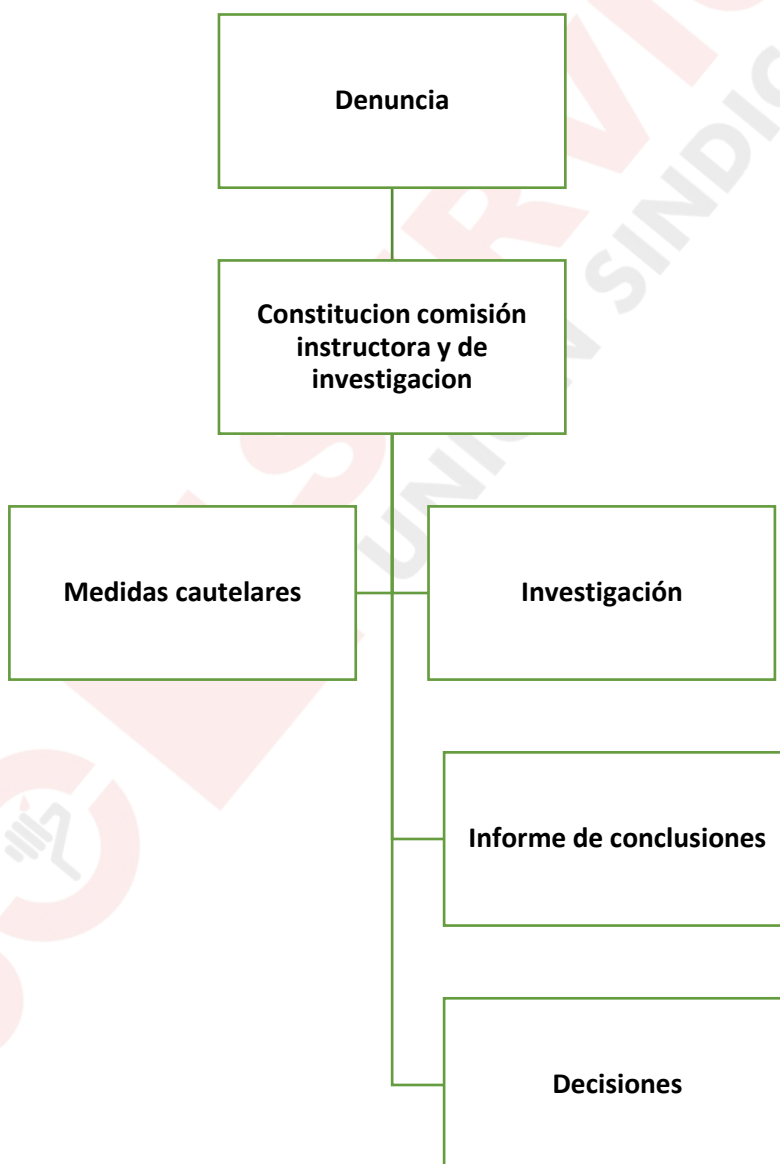
- 1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se informará de este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
- 3. La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo libre de la personalidad.
5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
7. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

Procedimiento de actuación

(Nombre de la Empresa) considera que incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva, pueden producirse conductas o situaciones de acoso motivadas por la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o por pertenecer a una familia diversa. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento acordado entre la empresa y la RLPT se articula en las siguientes fases:



- **Denuncia.**

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia, (determinar la/s persona/s que podrán recibir las denuncias RRHH, RLPT, personas responsables de centros de trabajo, etc).

La denuncia podrá ser presentada:

- 1) Por la víctima.
- 2) Por la RLPT a petición de la víctima
- 3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso o violencia LGTBI, aunque no tenga la condición de víctima.

La denuncia deberá ir acompañada de las pruebas que pongan de manifiesto la existencia de indicios sobre la veracidad de los hechos denunciados. La denuncia deberá formularse en el modelo habilitado (anexo I) y será firmada por la persona que la formule. En caso de que la denuncia no sea presentada por la persona afectada, se deberá adjuntar el consentimiento expreso e informado de la víctima para iniciar actuaciones del protocolo.

- **Comisión instructora y de investigación.**

Se designará una Comisión Instructora para la investigación de los expedientes de acoso y/o violencia motivada por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, que estará integrada por una persona del área de gestión de personal (RRHH), una persona de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y un/a persona representante legal de las personas trabajadoras.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo.

Todas las personas que formen parte de la Comisión Instructora tendrán formación en materia de igualdad y género, concretamente, en acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Además, la persona de la RLPT que forme parte de la Comisión Instructora y de Investigación no puede prestar servicios en el mismo centro

de trabajo que las personas implicadas. En cualquier caso, se evitará la participación en la Comisión de personas que tengan una relación directa e interesada con las personas denunciantes y/o denunciadas.

La Comisión Instructora contará para su ejercicio con una Secretaría que estará a cargo de área de gestión de personal (RRHH) o de PRL que ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora de las nombradas por la empresa.

El tiempo invertido en las actuaciones relativas al Expediente, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Las personas que intervengan en la comisión instructora deberán asumir el correspondiente compromiso de confidencialidad que consta en el anexo II.

La presunta víctima podrá ser asistida durante todo el proceso de investigación en el que ella esté presente, por un abogado o representante de las personas trabajadoras de su elección.

▪ **Actuaciones de la comisión. Fase instructora y medidas cautelares.**

Actos previos a la fase instructora

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados.

Si del análisis previo de la denuncia por parte de los integrantes de la Comisión Instructora, en aras del principio de diligencia y proporcionalidad, se llegase a la conclusión de que los hechos denunciados carecen de indicios y pruebas suficientes, las personas integrantes de la Comisión podrán dar por finalizado el proceso informando por escrito a la persona/s denunciante/s de esta circunstancia. La decisión de la Comisión Instructora deberá adoptarse por mayoría.

Del mismo modo, la Comisión podrá dar por finalizado el proceso si del análisis previo de la denuncia se llegase a la conclusión de que los hechos

denunciados no pudiesen de ningún modo ser constitutivos de acoso y/o violencia, por no reunir ninguna de las condiciones necesarias para ello.

Investigación

La Comisión Instructora llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime convenientes, y que sean razonables y proporcionales.

Las personas que lleven a cabo la investigación no podrán tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador/a o compañero/a de trabajo en el mismo departamento, de cualquiera de las partes.

La intervención de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, de personas que aporten testimonios y de todas las personas intervinientes deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con la debida diligencia y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada.

Se informará a todas las personas que intervienen en el procedimiento que en caso de que se constate la existencia de acoso y/o violencia que motiven acciones disciplinarias contra la persona denunciada y su magnitud de pie a una investigación judicial, tendrán obligación en su caso, de acudir a rendir testimonio al juzgado correspondiente.

Medidas cautelares.

Tras la recepción de la denuncia y durante la tramitación de la investigación, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán las medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora.

En los casos en los que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo,

se establecerán las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento de la situación.

Informe de conclusiones.

En el plazo de ____ días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, la Comisión, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el caso investigado, en el que deberá constar cuando menos lo siguiente:

1. Descripción de los hechos
2. Metodología empleada
3. Valoración del caso
4. Resultados de la investigación
5. Medidas cautelares o preventivas (si procedieron)

Además, se deberán incluir las conclusiones alcanzadas, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada o el sobreseimiento, pudiendo en su caso realizar recomendaciones.

Este informe de conclusiones deberá trasladarse a la Dirección de la Empresa. Además, las conclusiones del caso se deberán notificar a las personas denunciantes y denunciadas en el plazo de __ horas desde el envío del informe a la Dirección de la Empresa.

Las decisiones de la Comisión Instructora deberán adoptarse por consenso y reflejarse en acta al efecto. Si no hubiese consenso, se hará por mayoría, pudiendo recogerse en el acta las manifestaciones discrepantes.

El informe puede:

- Acordar el sobreseimiento del expediente, porque la comisión considere que las pruebas no son concluyentes. Si la comisión constatare que la denuncia no dispone de suficientes pruebas lo hará constar en su informe.
- Constatar la veracidad de los hechos denunciados,

Decisión de la Dirección de la Empresa

En caso de que se acuerde poner fin al proceso, la Comisión Instructora podrá recomendar al Área de Gestión de Personal (RRHH) la conveniencia de

aplicar el régimen disciplinario si los hechos denunciados y una vez comprobados pudiesen ser constitutivos de infracción laboral.

En el caso de que se constate la veracidad de los hechos, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la imposición de las sanciones correspondientes de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Aplicación y en la legislación aplicable al caso.

Si por parte de la presunta persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Aplicación.

Igualmente, la divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

ANEXOS

Anexo I

DENUNCIA POR ACOSO o VIOLENCIA POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

A la atención de _____

I. Persona que informa de los hechos

☒ Persona que ha sufrido el presunto acoso o acto de violencia:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el presunto acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

____ (Nombre de la persona) ____, DNI/NIE: _____ expreso mi consentimiento expreso e informado para iniciar las acciones del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI ____ (firma) ____

III. Datos de la presunta persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso orientación sexual, identidad y/o expresión de género frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Anexo II

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./Da. _____, habiendo sido designado por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por discriminación del colectivo LGTBI que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:



A decorative rainbow graphic with wavy, overlapping bands of purple, blue, green, and yellow, located at the bottom right of the page.

LGBTQ+

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LGBTQ+



servicios@servicios.uso.es



www.fs_uso.es



Federacion de Servicios USO



@USO_Servicios

SERVICIOS
UNIÓN SINDICAL OBRERA